

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS
KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Titiek Agustinari
NIM. 08101244011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
JULI 2012**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKAKARTA”** yang disusun oleh Titiek Agustinari, NIM 08101244011 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan di depan dewan penguji tugas akhir skripsi program studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Pembimbing I,



Mada Sutapa, M.Si
NIP. 19731008 199802 1 001

Yogyakarta, Juni 2012
Pembimbing II,



MM. Wahyuningrum, MM
NIP. 19571021 198403 2 001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Titiek Agustinari
NIM : 08101244011
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI
KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKARTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, Juni 2012

Penulis,



Titiek Agustinari
NIM. 08101244011

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKARTA" yang disusun oleh Titiek Agustinari, NIM 08101244011 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Juni 2012 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Mada Sutapa, M.Si	Ketua Penguji		20 Juni 2012
Lia Yuliana, M.Pd	Sekretaris Penguji		29 Juni 2012
Hermanto, M.Pd	Penguji Utama		2 Juli 2012
MM. Wahyuningrum, MM	Penguji Pendamping		28 Juni 2012

Yogyakarta, 16 Juli 2012

Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Haryanto, M.Pd.

NIP. 19600902 198702 1 001 4

MOTTO

- ❖ *Disiplin waktu, waktu adalah uang, cinta, cita, dan kasih sayang.*
- ❖ *Berani mengambil resiko untuk tujuan yang positif.*
- ❖ *Pelajaran yang kecil, lalu dikembangkan menjadi sebuah pelajaran yang berarti sebagai bekal untuk meraih sebuah impian.*

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya ini penulis persembahkan kepada:

- 1 Bapak dan Ibu tercinta
- 2 Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta
- 3 Agama, Nusa dan Bangsa

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKARTA

**Oleh :
Titiek Agustinari
NIM 08101244011**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, (3) Pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri se Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian sampel, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan maksud setiap subjek mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri se Kecamatan Jetis. Subjek yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 52 orang guru yang dihitung berdasarkan teknik pengambilan sampel 50%. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket/kuesioner, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu analisisnya dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} dan uji regresi ganda yang analisisnya membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($0.533 < 0,279$) dengan koefisien determinasi sebesar 0,284 yang artinya sebesar 28,4% variabel ini mempengaruhi kinerja guru dan 71,6% dipengaruhi variabel lain. (2) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($0.638 < 0,279$) dengan koefisien determinasi sebesar 0,407 yang artinya sebesar 40,7% variabel ini mempengaruhi kinerja guru dan 59,3% dipengaruhi variabel lain. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($0.686 < 0,279$) dengan sumbangan efektifnya sebesar 47% yang berarti 53% kinerja guru dipengaruhi variabel lain.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi tanpa halangan berarti sampai dengan tersusunnya laporan ini. Laporan ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan bagi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dekan FIP UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan dukungan dan motivasi.
4. Bapak Mada Sutapa, M.Si dan Ibu MM. Wahyuningrum, MM sebagai dosen Pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Hermanto, M.Pd sebagai penguji utama yang telah memberikan arahan dan saran dalam penyempurnaan skripsi.
6. Ibu Lia Yuliana, M.Pd sebagai sekretaris penguji yang telah memberikan arahan dan saran berkaitan dengan isi dan penulisan skripsi.

7. Ibu Dwi Esti Andriani, M.Pd. M.Ed.St sebagai dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan mengarahkan selama berkuliah.
 8. Kepala Sekolah SMP N Se-Kecamatan Jetis yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
 9. Bapak Trimanto, Ibu Dra. Titik Sugiyarti dan Bapak Eko Ariyanto BS, yang telah banyak membantu penelitian di Sekolah.
 10. Teman-teman kelas B jurusan Administrasi Pendidikan.
 11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.
- Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Yogyakarta, Juni 2012
Penulis,



Titiek Agustinari
NIM. 08101244011

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Manajemen Tenaga Kependidikan	10
1. Konsep Manajemen Pendidikan	10
2. Konsep Manajemen Tenaga Kependidikan	12
3. Jenis Tenaga Kependidikan	13
B. Kompetensi Profesional Guru	14
1. Kompetensi Guru	14
2. Guru Profesional	19

3. Kompetensi Profesional Guru.....	21
C. Kinerja Guru	26
1. Pengertian Kinerja Guru	26
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
3. Indikator Penilaian Kinerja Guru.....	29
D. Motivasi Kerja Guru	38
1. Motivasi Ditinjau dari Teori Harapan (<i>Expectancy Theory</i>)	38
2. Motivasi Ditinjau dari Teori Dua Faktor	39
3. Konsep Motivasi Kerja Guru	40
4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	41
E. Penelitian yang Relevan.....	45
F. Kerangka Berpikir.....	43
G. Hipotesis Penelitian	45

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian	48
D. Variabel Penelitian.....	49
E. Definisi Operasional	49
F. Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Instrumen Penelitian	51
H. Uji Coba Instrumen.....	54
I. Teknik Analisis Data.....	60

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	69
B. Analisis Data	70
1. Statistik Deskriptif Kinerja Guru	71
2. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Guru	73
3. Statistik Deskriptif Kompetensi Profesional.....	75

C. Uji Prasyarat Analisis	78
1. Uji Normalitas.....	78
2. Uji Linieritas	78
3. Uji Multikolinieritas.....	79
D. Pengujian Hipotesis	80
1. Pengujian Hipotesis 1	80
2. Pengujian Hipotesis 2	82
3. Pengujian Hipotesis 3	83
E. Pembahasan Hasil Penelitian	86
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	86
2. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru	88
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru	90
F. Keterbatasan Penelitian.....	92
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
 DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Aspek Kompetensi Profesional	25
Tabel 2. Jumlah Guru di Kecamatan Jetis.....	48
Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban.....	52
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	52
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional	53
Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	54
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	56
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional	57
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	58
Tabel 10. Interpretasi Nilai r	59
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	59
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	71
Tabel 13. Kategori Kinerja Guru	72
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	74
Tabel 15. Kategori Motivasi Kerja.....	75
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional.....	76
Tabel 17. Kategori Kompetensi Profesional	77
Tabel 18. Ringkasan Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 19. Ringkasan Hasil Uji Linieritas	79
Tabel 20. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 21. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_1 -Y)	80
Tabel 22. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_2 -Y)	82
Tabel 23. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda (X_1 & X_2 -Y)	84
Tabel 24. Hasil Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
Gambar 2. Hubungan antar Komponen Proses Belajar Mengajar	37
Gambar 3. Teori Harapan.....	38
Gambar 4. Hubungan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	39
Gambar 5. Kerangka Berpikir	45
Gambar 6. Diagram Histogram Kinerja Guru.....	72
Gambar 7. Diagram Lingkaran Kinerja Guru	73
Gambar 8. Histogram Motivasi Kerja.....	74
Gambar 9. Diagram Lingkaran Motivasi Kerja	75
Gambar 10. Diagram Histogram Kompetensi Profesional	76
Gambar 11. Diagram Lingkaran Kompetensi Profesional	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Uji Coba Instrumen	100
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	105
Lampiran 3. Angket Penelitian	109
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian	114
Lampiran 5. Uji Prasyarat Analisis	119
Lampiran 6. Uji Hipotesis , SE & SR	122
Lampiran 7. Ijin Penelitian	127

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas sumber daya manusia, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang senantiasa meningkatkan kompetensinya termasuk dalam bidang pendidikan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut. Salah satu cara upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut ditempuh melalui sektor pendidikan.

Menurut Kompas (3/3/2011) halaman 12 pada kolom “Pendidikan & Kebudayaan”, prestasi Indonesia di bidang pendidikan semakin menurun yang dibuktikan berdasarkan data *Education for All (EFA) Global Monitoring Report 2011* yang dikeluarkan UNESCO dan diluncurkan di New York pada Senin, 1/3/2011, indeks pembangunan pendidikan Indonesia turun dari peringkat 65 ke peringkat 69 dari 127 negara yang disurvei. Penurunan peringkat Indonesia dalam indeks pembangunan pendidikan salah satunya disebabkan rendahnya kualitas guru

Guru bermutu atau tidak dapat dilihat dari profesionalitas guru itu sendiri. Profesionalitas seorang guru tercermin dari layak tidaknya guru dalam mengajar. Guru yang layak mengajar adalah guru yang mampu menguasai kelas, mampu

menguasai bidang keilmuan secara mendalam serta memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya. Jadi guru yang tidak memenuhi kriteria layak mengajar dapat dikatakan guru tersebut tidak layak mengajar.

Dalam rangka inilah pemerintah mengembangkan program sertifikasi pendidik yaitu suatu program yang bertujuan untuk menilai profesionalisme pendidik guna menentukan kelayakan pendidik dalam melaksanakan tugas. Seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan pada pasal 9 bahwa, “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Pasal di atas menjelaskan bahwa guru sebagai pendidik harus memenuhi sejumlah persyaratan yang ada untuk membuktikan bahwa mereka telah menjadi tenaga profesional termasuk syarat pemenuhan kompetensi pendidik. Pada dasarnya kinerja seorang guru dapat dipengaruhi seberapa besar guru menguasai kompetensi yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang pendidik. Penguasaan besarnya kompetensi oleh guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan uji sertifikasi, yaitu proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru.

Keprofesionalan seorang guru salah satunya ditandai dengan memenuhi standar kompetensi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 menyebutkan “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam

melaksanakan tugas keprofesionalan”. Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Seperti yang dijelaskan pada Undang-Undang Sistem Nasional Pendidikan No. 20 tahun 2003, BAB XI, pasal 39 ayat 2 bahwa, “tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan”. Untuk melaksanakan tugas tersebut dibutuhkan suatu keahlian, ketrampilan dan pengetahuan khusus.

Guru mempunyai peranan yang penting dalam pembelajaran, karena guru mempunyai keterlibatan langsung berhadapan dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Guru harus menciptakan suasana yang kondusif agar siswa bersedia terlibat sepenuhnya pada kegiatan pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Terkait dengan kompetensi guru dalam hubungan dengan kegiatan belajar (Oemar Hamalik, 2008: 36) mengemukakan bahwa proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru.

Guru profesional harus memiliki ketrampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya. Dengan demikian guru dituntut harus memiliki kompetensi. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi ini menekankan pada pengetahuan dan wawasan yang cukup tentang isi mata pelajaran sehingga mutlak diperlukan untuk menciptakan proses

pembelajaran yang baik. Penguasaan terhadap materi menjadi salah satu prasyarat untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif, karena guru juga menjadi sumber pengetahuan bagi siswa.

Di sisi lain, guru sebagai tenaga profesional memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Padahal motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Sehingga guru yang memiliki motivasi yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitem dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 86) “kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman, waktu, *output* yang dihasilkan yang tercermin baik dari kuantitas maupun kualitasnya.

Terkait dengan kinerja guru, menurut Badrun Kartowagiran (2011: 16) dalam penelitiannya di Kabupaten Sleman menyimpulkan bahwa kinerja sebagian besar guru profesional (pasca sertifikasi) yang ada di Kabupaten Sleman belum baik dari 17 indikator yang diteliti, 7 indikator baik dan 10 indikator lainnya belum baik. Berikut 17 Indikator yang dimaksud antara lain:

(1) Kemampuan guru (2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) Kompetensi kepribadian, (4) Kompetensi sosial berdasarkan penilaian kepala sekolah, (5) Guru dalam membimbing siswa mengikuti lomba atau olimpiade, (6) Guru dalam membuat modul, (7) Guru dalam membuat media pembelajaran baik, (8) Penulisan artikel, (9) Penelitian, (10) Membuat karya seni/teknologi, (11) Menulis soal UNAS, (12) Menelaah buku, (13) Mengikuti kursus Bahasa Inggris, (14) Mengikuti diklat, (15) Mengikuti forum ilmiah, (16) Guru menjadi pengurus organisasi sosial, dan (17) Guru menjadi pengurus organisasi pendidikan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa 25% guru di Kabupaten Sleman guru masih menggunakan RPP di tahun sebelumnya, hanya kurang lebih 20% guru yang menyiapkan karya tulis ilmiah, (52,5%) belum mengikuti diklat, hampir 60% guru belum mengikuti forum ilmiah (Badrun Kartowagiran, 2011: 16)

Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan pada 30 Januari 2012 ditemukan beberapa masalah di lapangan antara lain adalah masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu, masih banyak guru yang belum melaksanakan penelitian tindakan kelas menyebabkan guru kurang mengetahui kekurangan yang terjadi dalam proses pembelajaran untuk selanjutnya diadakan perbaikan, keterbatasan media pembelajaran dan penggunaan metode ceramah yang dominan membuat proses pembelajaran menjadi kurang variatif, masih ada guru kurang mengomunikasikan bahan pengajaran dengan baik, sehingga siswa sulit menerima

dan memahami materi, guru dalam mengembangkan RPP biasanya masih menggunakan perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, menjelaskan materi terlalu cepat, dan masih ada guru yang mengajar hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi, dan masih ada guru yang mengajar tidak relevan dengan bidangnya.

Berdasarkan latar belakang masalah, terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dan penguasaan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Atas dasar alasan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dengan tema “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat diidentifikasi berbagai permasalahan sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu.
2. Guru yang kurang antusias dalam menyampaikan materi menyebabkan pembelajaran menjadi monoton.
3. Masih banyak guru yang belum melaksanakan penelitian tindakan kelas sehingga kurang mengetahui kekurangan yang terjadi dalam pembelajaran.
4. Keterbatasan media pembelajaran dan penggunaan metode ceramah yang dominan membuat kegiatan pembelajaran kurang variatif.

5. Masih ada guru yang kurang dapat mengomunikasikan bahan pengajaran dengan baik, sehingga siswa sulit menerima dan memahami materi.
6. Guru kurang optimal dalam mengembangkan RPP karena masih ada guru yang menggunakan perangkat tahun lalu.
7. Masih ada guru yang mengajar hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi.
8. Masih ada guru yang mengajar tidak relevan dengan bidang keahliannya.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor yang ada berpengaruh terhadap kinerja guru. Agar penelitian terfokus mengenai permasalahan serta cakupan penelitian tidak terlalu luas, peneliti membatasi masalah dengan memfokuskan pada faktor motivasi kerja dan kompetensi profesional.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Memberikan bukti empiris kebenaran teori pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang pada penelitian ini dikaitkan dengan motivasi kerja dan kompetensi professional.
- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terutama dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah penelitian ini sebagai bahan pertimbangan yang strategis dalam dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.
- b. Bagi guru penelitian ini dapat memberikan pemahaman untuk meningkatkan kualitas diri agar kinerjanya semakin baik.
- c. Dapat memberikan informasi bagi pihak terkait (Dinas Pendidikan) terkait dengan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Manajemen Tenaga Kependidikan

1. Konsep Manajemen Pendidikan

Setiap ahli memberi pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen. Menurut Manullang, M (2006: 23) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap *“human and natural resources”*. Menurut James A.F. Stoner (1996: 7) “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut Engkoswara & Aan Komariah (2010: 87):

manajemen merupakan suatu proses yang kontinu yang bermuatan kemampuan dan ketrampilan khusus yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan baik secara perorangan ataupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mengkoordinasikan, dan menggunakan segala sumber untuk mencapai tujuan efektif dan efisien.

Definisi di atas menunjukkan bahwa manajemen mencakup upaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini berarti kehadiran manajemen dalam organisasi adalah untuk melaksanakan kegiatan agar suatu tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Penggunaan istilah manajemen tidak hanya terbatas pada perusahaan atau industri saja tetapi juga dalam bidang pendidikan. Pendidikan merupakan usaha yang terencana untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki ketrampilan, kepribadian, kekuatan spiritual, kecerdasan, sikap dan untuk merealisasikannya perlu didukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan, sarana, dana,

informasi dan lingkungan kondusif yang dikelola melalui proses yang sistematis (Jamal Ma'mur Asmani, 2009: 80).

Dalam kerangka inilah manajemen pendidikan memposisikan diri sebagai suatu keseluruhan proses kerja sama antar manusia dalam mengelola sumber daya melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Di lingkungan sekolah manajemen pendidikan memiliki beberapa bidang garapan dasar yang dikembangkan agar mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Suryosubroto (2004: 30) bidang garapan manajemen pendidikan meliputi manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen personalia, manajemen sarana pendidikan, manajemen ketatalaksanaan sekolah, manajemen keuangan, pengorganisasian sekolah, manajemen hubungan sekolah dan masyarakat.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen dalam bidang pendidikan mempunyai arti penting dalam menentukan tujuan pendidikan. Dari delapan bidang garapan manajemen pendidikan di sekolah, peneliti akan memfokuskan pada bidang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini karena manusia menjadi sumber daya terpenting dalam organisasi, sebab sebaik apapun perencanaan dan pengelolaan sumber daya lain tanpa kemampuan dan ketrampilan manusia sebagai pengelola maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Konsep Manajemen Tenaga Kependidikan

Pendidikan merupakan salah satu instrumen dalam mengembangkan sumber daya manusia maka tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas tersebut. Menurut Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 “tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Kegiatan penyelenggaraan pendidikan oleh tenaga kependidikan dapat berjalan efektif dan efisien maka diperlukan manajemen tenaga kependidikan.

Menurut Lia Yuliana (2007: 5-7) “manajemen tenaga kependidikan adalah rangkaian kegiatan menata tentang kependidikan mulai dari merencanakan, membina hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat menyelenggarakan secara efektif dan efisien”. Adapun dalam ruang lingkup dari manajemen tenaga kependidikan meliputi: perencanaan, rekrutmen, penempatan dan penugasan, pembinaan dan pengembangan, dan pemberhentian.

Undang-Undang No 43 Tahun 1999 (Lia Yuliana, 2007: 9) menyatakan:

Manajemen kepegawaian (PNS) adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentiaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga kependidikan masuk ke dalam organisasi sampai akhirnya berhenti yaitu melalui tahapan perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pengembangan dan pemberhentian.

3. Jenis Tenaga Kependidikan

Keberhasilan institusi pendidikan dalam meningkatkan mutu sangat dipengaruhi oleh tenaga kependidikan, sarana prasarana, peserta didik, biaya, masyarakat dan lingkungan pendukungnya (Sudarwan Danim, 2002: 17). Dari beberapa komponen di atas tenaga kependidikan memainkan peran yang sangat esensial karena memberikan kontribusi terhadap kualitas dan keluaran pendidikan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1992 (Lia Yuliana, 2007: 24), tenaga kependidikan dibedakan sebagai berikut :

- a. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang terdiri dari: tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi pendidikan.
- b. Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dll.
- c. pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan diluar sekolah.

Namun perlu dibedakan antara tenaga kependidikan dan tenaga pendidik karena keduanya memiliki tugas yang berbeda. Seperti halnya dikemukakan dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa:

- a. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b. Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dari uraian di atas mengenai beberapa jenis tenaga kependidikan yang sudah dijelaskan, peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai tenaga pendidik

khususnya guru. Oleh karena guru adalah tenaga profesional yang memberikan kontribusi langsung terhadap kualitas dan keluaran pendidikan yakni peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar dipendidikan formal. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran.

B. Kompetensi Profesional Guru

1. Kompetensi Guru

Menurut Gilley dan Egglan (Martini Yamin dan Maisah, 2010: 2) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkannya mengisi suatu peran. Sementara menurut Mc Ashan (Mulyasa, 2007: 34) mengartikan kompetensi sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya.

Lebih spesifik sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Standar kompetensi guru dikembangkan berdasarkan kompetensi utama, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang mana keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Uraian mengenai kompetensi guru dapat adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Standar Nasional Pendidikan No. 19 Tahun 2005 penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir a menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta.

Lebih lanjut Mulyasa (2007: 75) mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus perancangan pembelajaran
- 4) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 5) Memanfaatkan teknologi pembelajaran
- 6) Evaluasi hasil belajar
- 7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa seorang guru tidak hanya dituntut melaksanakan tugas dalam proses pembelajaran, akan tetapi juga mendidik dengan memperhatikan karakteristik peserta didik. Selama ini banyak guru yang cenderung hanya mengajar berbagai materi yang harus diajarkan, tetapi kurang dalam mendidik siswa alhasil banyak peserta didik yang kurang dalam sopan santun, melanggar peraturan sekolah, tidak tertib di ruang kelas.

b. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan No. 19 Tahun 2005, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian

adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Adapun indikator dari kompetensi kepribadian menurut Suyatno (2008: 16) meliputi:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma hukum
- 2) Bertindak sesuai dengan norma sosial
- 3) Bangga menjadi guru
- 4) Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma
- 5) Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru
- 6) Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat
- 7) Menunjukan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak
- 8) Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik
- 9) Memiliki perilaku yang disegani
- 10) Memiliki perilaku yang diteladani peserta didik

Kompetensi di atas menunjukkan bahwa untuk menjadi guru yang teladan harus memenuhi persyaratan seperti yang telah ditentukan. Sehingga diharapkan guru mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan bagi masyarakat.

3. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan No. 19 Tahun 2005, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan standar kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Mulyasa (2007: 173) kompetensi profesional merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

Kompetensi ini menunjukkan bahwa guru harus mampu berkomunikasi efektif dengan pada siswa, teman sejawat. Selain itu kemampuan ini diperlukan oleh masyarakat dan lingkungannya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat.

4. Kompetensi Profesional

Menurut Suparlan (2008: 6) “kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran”. Guru mempunyai tugas salah satunya adalah memberikan arahan kepada siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran, menguasai materi pelajaran, selalu meng-*update* informasi yang berhubungan dengan materi pelajaran dengan cara membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Mulyasa (2007: 135), ruang lingkup kompetensi profesional guru meliputi:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya
- 2) Mengerti dan dapat mengembangkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi

- 5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat media dan sumber belajar relevan
- 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan kompetensi profesional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kompetensi profesional dapat disimpulkan pada dasarnya kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik. Seorang guru harus menguasai bahan pelajaran pada mata pelajaran yang diampunya, karena apabila guru tidak menguasai materi maka menghambat proses belajar mengajar. Apalagi guru sampai saat ini masih menjadi sumber utama informasi dan tempat bertanya bagi para siswa jika ada kesulitan dalam memahami materi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum kompetensi guru adalah penguasaan pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai dan sikap yang harus dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mengelola

kegiatan pembelajaran apabila memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Kemampuan ini tercermin dalam setiap kompetensi mulai dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Apabila guru telah menguasai keempat kompetensi tersebut maka dapat dikatakan guru tersebut profesional.

Melihat betapa pentingnya kompetensi bagi seorang guru maka pada penelitian ini akan membahas lebih lanjut mengenai aspek-aspek dalam kompetensi profesional. Hal ini karena kompetensi profesional dianggap memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan pembelajaran.

2. Guru Profesional

Kompetensi merupakan suatu hal yang harus melekat pada seorang guru. Suparlan (2008: 119) berpendapat guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi dasar sesuai dengan ketentuan. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sisdiknas No 20. Tahun 2003 yang menyatakan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.

Seorang guru yang profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Oemar Hamalik (Martinis Yamin, 2007: 24) menyatakan bahwa syarat menjadi guru profesional meliputi:

- a. Memiliki bakat sebagai guru
- b. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi
- c. Memiliki mental yang sehat
- d. Berbadan sehat
- e. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
- f. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
- g. Guru adalah seorang warga Negara yang baik

Untuk memperjelas sifat guru profesional Ngalm Purwanto (Kunandar, 2007:

51), menyebutkan bahwa sikap dan sifat-sifat guru profesional yang baik diantaranya:

(1) Bersikap adil, (2) percaya dan suka terhadap murid, (3) sabar dan rela berkorban, (4) memiliki wibawa dihadapan peserta didik, (5) penggembira, (6) bersikap baik terhadap guru-guru lainnya, (7) bersikap baik terhadap masyarakat, (8) benar-benar menguasai mata pelajarannya, (9) suka dengan mata pelajaran yang diberikan, (10) berpengalaman luas.

Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Sebagai tenaga profesional guru harus memiliki ketrampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya. Menurut Surya (Kunandar, 2007: 47) guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.

Melihat pentingnya peran guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran oleh karenanya guru dituntut memenuhi persyaratan tertentu. Sebagaimana diamanatkan pada UU Guru dan Dosen Tahun 2005 Pasal 8, dan Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Pasal 28, yang mana disebutkan guru wajib memiliki kompetensi dan salah satu kompetensi yang wajib dikuasi adalah kompetensi profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru profesional diartikan sebagai guru yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam pembelajaran dan selalu melakukan perbaikan kualitas pribadi peserta didik kearah yang lebih baik.

3. Kompetensi Profesional Guru

Profesi mempunyai dua arti yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Sedangkan Istilah profesional berasal dari profession, yang berarti pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.

Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Seorang penyandang profesi harus mampu menunjukkan profesionalitasnya. Guru yang baik dan profesional harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya (Mulyasa, 2007: 17). Itu berarti seorang guru harus menguasai keempat kompetensi seperti yang disyaratkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Salah satu kompetensi yang memiliki peran penting agar pembelajaran dapat dilakukan sesuai dengan tujuannya adalah kompetensi profesional.

Menurut Surya (Mulyasa, 2007: 35) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud meliputi: kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Selain itu dalam Peraturan Pemerintah (PP) No, 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa:

kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam”, yang meliputi: a) Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Dari beberapa uraian di atas yang dimaksud kompetensi profesional secara spesifik adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai materi pelajaran yang luas dan mendalam berkaitan dengan mata pelajaran yang diampunya, yang dibuktikan dari pemahaman terhadap konsep materi, penyampaian materi yang mudah dipahami siswa, mampu mengembangkan materi.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah guru benar-benar menguasai aspek-aspek kompetensi profesional seperti yang disebutkan di atas dapat dilihat dari kinerjanya dalam pembelajaran. Hal ini senada dengan pendapat Marselus R. Payong (2011: 44 - 49), yang menyatakan penilaian kinerja guru dapat dilihat dari lima aspek berkenaan penguasaan kompetensi profesional yaitu:

a. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan

Penguasaan terhadap materi menjadi salah satu prasyarat untuk melaksanakan pembelajaran secara efektif, karena guru sering menjadi tempat bertanya bagi siswa. Oleh karena itu guru harus mampu menjelaskan materi dengan runtut, menguasai konsep materi, membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa terkait dengan materi dll. Terkait dengan kondisi tersebut karenanya sebelum tampil mengajar di kelas guru terlebih dahulu harus menguasai bahan ajar sesuai

dengan materi atau cabang ilmu pengetahuan yang diampunya sesuai dengan yang tertera dalam kurikulum sekolah.

b. Penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran

Indikasi kemampuan ini dapat dilihat dari bagaimana guru mengembangkan rencana pembelajaran yang berupa silabus dan RPP dengan memperhatikan standar kompetensi, kompetensi dasar dan struktur keilmuan. Kompetensi Dasar merupakan sejumlah kemampuan minimal yang harus dimiliki peserta didik dalam rangka menguasai SK mata pelajaran tertentu. Kompetensi Dasar dipilih dari yang tercantum dalam Standar Isi. Sebelum menentukan atau memilih Kompetensi Dasar, penyusun terlebih dahulu mengkaji standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Urutan berdasarkan hierarki konsep disiplin ilmu dan/atau tingkat kesulitan Kompetensi Dasar
- 2) Keterkaitan antar standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran
- 3) Keterkaitan standar kompetensi dan kompetensi dasar antar mata pelajaran

Hal ini karena standar kompetensi dan kompetensi dasar pokok untuk mengembangkan materi pokok, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi yang tercantum dalam RPP. Sedangkan bentuk pernyataan yang operasional dari kompetensi dasar tertuang dalam tujuan pembelajaran, yang mana tujuan Pembelajaran berisi penguasaan kompetensi yang operasional yang ditargetkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Dalam Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses disebutkan bahwa tujuan pembelajaran

menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar.

Prinsip utama dari penguasaan aspek ini adalah bagaimana caranya agar materi pembelajaran yang akan dipelajari oleh siswa menjadi bermakna bagi mereka. Sehingga guru harus mampu melakukan pengembangan materi secara kreatif dengan memperhatikan prinsip relevansi, kemenarikan, kepuasan, keberartian, dan validitas.

c. Pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan

Kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan melalui KKG atau MGMP, penelitian tindakan kelas, *lesson study*, *workshop*, penelitian kolaboratif dll. Sehingga dengan kegiatan tersebut guru mampu melakukan penyesuaian terhadap penguasaan ilmu dan teknologi yang senantiasa *up to date*, guru mampu berinovasi dalam praktik pembelajaran, melakukan evaluasi diri secara terus menerus.

d. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Pada aspek ini guru mampu menggunakan perangkat ICT untuk keperluan pembelajaran maupun keperluan pribadi, mengembangkan kemampuan diri, meningkatkan inovasinya, serta terbuka dan tanggap terhadap perubahan.

Pendapat di atas mengacu pada Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Aspek Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional		
1	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1.1 Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu. 1.2 Menganalisis materi, struktur, konsep dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu
2	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	2.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu. 2.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 2.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
3	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	1.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 1.2 Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	4.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus. 4.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 4.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 4.5 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam ber-komunikasi. 5.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Dengan demikian kompetensi profesional seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki sebagai salah satu faktor meningkatkan kualitas belajar mengajar. Kompetensi ini tidak hanya menyinggung mengenai bagaimana

guru dalam menguasai konsep dan struktur materi pembelajaran, akan tetapi juga aspek lain seperti pengembangan keprofesian khususnya bagi guru yang pasca sertifikasi dan pemanfaatan teknologi seperti internet dan perangkat ICT lainnya dalam rangka pengembangan diri.

Dalam penelitian ini peneliti tidak akan membahas ke 5 aspek kompetensi profesional seperti yang ada dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007, akan tetapi dalam penelitian hanya membatasi pada 3 aspek yaitu: a) Penguasaan standar kompetensi, b) Penguasaan materi pelajaran, c) Pengembangan materi pembelajaran. Pada aspek ke 4 dan ke 5 digunakan untuk pengembangan pembelajaran.

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu yang dicapai dan diperlihatkan melalui kemampuan kerja dan hasil kerja yang tidak hanya dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi. Menurut Hasibuan Hadari Nawawi (2006: 62) “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”. Menurut Smith (Mulyasa, 2005: 136), kinerja adalah “...*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Artinya jika kinerja rendah maka tentunya ada ada faktor tertentu yang menyebabkan rendah pula suatu proses kegiatan/pekerjaan yang dilakukan seseorang.

Kinerja Guru menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 86) diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru pada di sini akan difokuskan pada pengertian kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Pendapat lain dikemukakan Lebih spesifik lagi Suryosubroto (2002: 31) yang menyatakan bahwa:

kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku atau hasil kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran sebagai wujud dari kompetensi yang dimiliki setiap guru untuk masing-masing bidang keahlian.

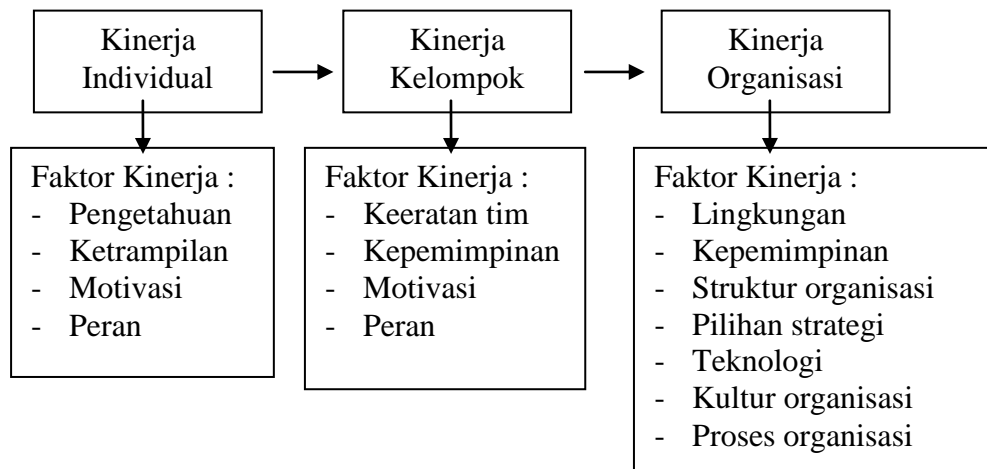
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi banyak faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila di dalam dirinya ada semangat kerja yang tinggi. Akan tetapi, semangat kerja juga dapat ditimbulkan dari luar diri karyawan yakni dengan pemberian motivasi bekerja. Dengan begitu diharapkan semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999: 83) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas, Disiplin, Inisiatif.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 129) faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- a. Faktor Kepemimpinan: meliputi kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- b. Faktor Tim : meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem : meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja.
- d. Faktor situasional Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi berbagai faktor oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Terkait dengan faktor intrinsik penelitian ini akan membatasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh unsur personal/ individual yang meliputi motivasi dan ketrampilan/kemampuan. Kemampuan disini diartikan sebagai kemampuan guru dalam kegiatan pembelajaran. Sehingga untuk mengetahui kinerja guru dalam pembelajaran salah satunya dapat dilihat dari sejauhmana guru menguasai kompetensi profesional.

3. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang telah dicapai guru yang diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki guru. Robbins (2002: 260) mengemukakan tiga kriteria kinerja yang paling umum yaitu hasil pekerjaan individual, perilaku, dan sifat. Ketiga kriteria tersebut dapat tercermin pada tugas guru yaitu dilihat dari hasil guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran. Dengan begitu penilaian kinerja guru sangat penting untuk dilakukan secara periodik karena untuk

mengukur tingkat pencapaian keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja guru lebih terfokus jika ada indikator yang dijadikan tolak ukurnya.

Hadari Nawawi (2006: 66) mengemukakan bahwa:

Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsure sebagai berikut: kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kehadiran, dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerjasama.

Penilaian yang dilakukan secara periodik akan diperoleh gambaran kualitas guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dan hasilnya dapat dijadikan alat control dan bahan pembinaan bagi kepala sekolah. Berkenaan dengan tugas guru dalam pembelajaran, terdapat indikator penilaian terhadap kinerja guru yang dilakukan terhadap pembelajaran dikelas yaitu (a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran (Perancangan Silabus dan RPP), (b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran (pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran), dan (c) Penilaian pembelajaran (Depdiknas, 2008: 22-24).

Adapun rincian mengenai indikator penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari perilaku guru menyusun program kegiatan pembelajaran. Menurut Kunandar (2007: 261) bentuk konkret sebuah perencanaan pembelajaran yaitu berupa silabus dan RPP.

RPP adalah rencana pembelajaran pada suatu dan/atau kelompok mata pelajaran tertentu yang sekurang-kurangnya mencakup Identitas Silabus, Standar Kompetensi, Kompetensi Dasar, Materi Pembelajaran, Kegiatan Pembelajaran, Indikator, Penilaian, Alokasi waktu

Silabus merupakan salah satu bentuk perencanaan pembelajaran yang masih memerlukan penjabaran yang lebih operasional ke dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). RPP merupakan pegangan bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran baik di dalam kelas, laboratorium, dan/atau lapangan untuk setiap kompetensi dasar.

Mengingat perencanaan program pembelajaran sebagai salah satu indikator kinerja guru maka dalam penelitian ini kinerja guru yang dimaksud adalah berupa hasil dari kegiatan guru menyusun program pembelajaran yang berupa silabus dan RPP.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengelolaan pendidikan, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran. Pada ini terjadi interaksi antara guru dan peserta didik sehingga tugas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran guru perlu memperhatikan:

1) Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak terjadinya proses belajar yang efektif. Pengelolaan kelas menunjuk kepada kegiatan-kegiatan yang menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses

belajar (Ahmad Rohani, 2004: 123). Pengkondisian kelas artinya bagaimana guru merencanakan, mengatur, melakukan berbagai kegiatan di kelas sehingga proses belajar mengajar dapat berhasil dengan baik. Artinya harus ada suatu upaya yang dilakukan guru untuk mengoptimalkan berbagai sumber daya (potensi yang ada pada diri guru, peserta didik, sarana dan lingkungan belajar) yang ditujukan agar proses belajar mengajar dapat sesuai dengan rencana dan tujuan yang ingin dicapai.

Oleh sebab itu guru dituntut memiliki kemampuan dalam merancang dan mengarahkan aktivitas dan interaksi di kelas, menciptakan pengajaran yang efektif dengan memotivasi siswa, memupuk kerjasama, mengatur suasana kelas agar tertib dan teratur, membagikan materi ajar, mengatur tempat duduk siswa, mengecek kehadiran siswa, menumbuhkan partisipasi siswa dalam belajar mengajar. Tindakan pengelolaan kelas yang efektif itu sendiri adalah apabila seorang guru dapat mengidentifikasi dengan tepat masalah yang sedang dihadapi, sehingga dapat memilih strategi penanggulangan secara tepat pula.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 114) “media pembelajaran adalah segala bentuk alat komunikasi yang dapat digunakan untuk menyampaikan informasi dari sumber ke peserta didik yang bertujuan merangsang mereka untuk mengikuti kegiatan pembelajaran”. Menurut Harjanto (2005: 248) guru lebih banyak menggunakan media dengan mempertimbangkan bahan pelajaran yang akan disampaikan, serta kegiatan belajar-kegiatan belajar yang dilakukan oleh siswa. Penggunaan media yang baik adalah yang mampu membantu pencapaian tujuan belajar yang diinginkan. Oleh karenanya kriteria pemilihan media sesuai dengan

tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Dengan menggunakan media diharapkan dapat membangkitkan motivasi dan rangsangan kegiatan belajar siswa, membantu siswa meningkatkan pemahaman, membantu keaktifan proses pembelajaran.

Abdul Majid (2007: 170), sumber belajar diartikan segala ditetapkan sebagai informasi yang disajikan dan disimpan dalam berbagai bentuk media, yang dapat membantu siswa dalam belajar. Sumber belajar dikategorikan sebagai: tempat, benda, orang, buku, peristiwa.

Uraian di atas menunjukan kemampuan lain yang perlu dikuasai guru adalah menggunakan media dan bahan ajar yang relevan. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia tetapi diharapkan mampu mendesain untuk kepentingan pembelajaran.

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Menurut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (Depdiknas, 2008: 24) menyatakan bahwa setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. R. Ibrahim & Nana Syaodih (2010: 106) menyatakan bahwa metode yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran antara lain: (a) metode ceramah, (b) metode tanya jawab, (c) metode diskusi, (d) metode demonstrasi, (e) metode eksperimen, (f) metode pemberian tugas, (g) metode karyawisata, (h) metode sosiodrama.

Beberapa metode mengajar di atas sebaiknya dikuasai dan divariasikan oleh guru dengan tujuan agar siswa dapat menyimak, menerima, mencerna dan mengerti materi yang disampaikan guru. Penggunaan metode yang bervariasi juga harus

didasarkan pada pertimbangan bahwa setiap metode mempunyai kelebihan dan kekurangan tertentu, maka tepat tidaknya metode mengajar yang digunakan tergantung pula pada jenis tujuan yang ingin dicapai karena tidak ada satu pun metode yang tepat untuk mencapai semua tujuan. Dalam kegiatan pembelajaran penggunaan metode yang bervariasi sangatlah diperlukan. Dengan penggunaan metode yang bervariasi diharapkan akan membuat siswa merasa tidak jenuh terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Sehingga guru harus pandai dalam mengkombinasikan beberapa metode sesuai kebutuhan.

Oleh sebab itu penggunaan metode akan sangat tergantung pada tujuan yang ingin dicapai. Guru harus mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan. Pemilihan metode yang tepat akan berdampak pada materi tersampaikan dengan baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran pada dasarnya berkaitan dengan aktivitas guru mengajar dan merupakan bentuk implementasi dari RPP. Seorang guru dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugas mengajar dibuktikan dengan adanya perubahan pada diri siswa baik secara sikap, mental dan wawasan/pengetahuan. Sehingga dapat dikatakan hasil dari sebuah proses pembelajaran adalah siswa mampu menguasai ketrampilan, pengetahuan, dan memiliki sikap yang baik.

c. Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai keberhasilan belajar peserta didik setelah mengalami proses

belajar selama periode tertentu. Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran

Menurut Permendiknas No. 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan, penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan dan bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran.

Penilaian tersebut meliputi kegiatan sebagai berikut:

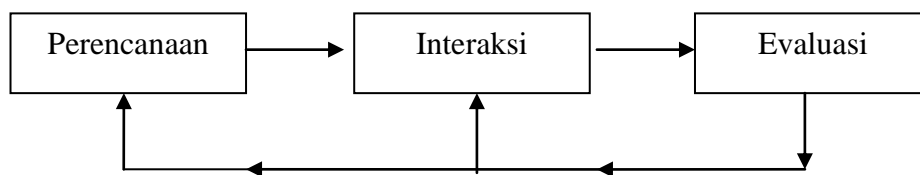
- 1) Menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat rancangan dan kriteria penilaian pada awal semester.
- 2) Mengembangkan indikator pencapaian KD dan memilih teknik penilaian yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran.
- 3) Mengembangkan instrumen dan pedoman penilaian sesuai dengan bentuk dan teknik penilaian yang dipilih.
- 4) Melaksanakan tes, pengamatan, penugasan, dan/atau bentuk lain yang diperlukan.
- 5) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik.
- 6) Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik.
- 7) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.
- 8) Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada pimpinan satuan pendidikan dalam bentuk satu nilai prestasi belajar peserta didik disertai deskripsi singkat sebagai cerminan kompetensi utuh.
- 9) Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru Pendidikan Agama dan hasil penilaian kepribadian kepada guru Pendidikan Kewarganegaraan sebagai informasi untuk menentukan nilai akhir semester akhlak dan kepribadian peserta didik dengan kategori sangat baik, baik, atau kurang baik.

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menyusun alat-alat penilaian, mengolah dan menggunakan hasil penilaian.

Kemampuan yang perlu dikuasai guru pada kegiatan penilaian hasil belajar adalah menyusun alat penilaian. Alat penilaian meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Selain itu yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar yaitu: 1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami sebagian kecil siswa, guru cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang bersangkutan, 2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian yang sulit dipahami (Depdiknas, 2008: 26)

Mengacu pada kedua hal di atas, indikasi kemampuan guru dalam mengolah dan menggunakan hasil belajar dapat dilihat dari kegiatan pengembangan pembelajaran yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran lainnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Hamid Hasan & Asmawi Zainul (1992: 9-10) yang menyatakan bahwa komponen proses belajar mengajar terdiri dari perencanaan, interaksi dan evaluasi. Adapun ketiga komponen tersebut saling berhubungan. Keterhubungan antar komponen dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: Hubungan antar Komponen Proses Belajar Mengajar

Gambar di atas menunjukkan bahwa komponen perencanaan mempengaruhi apa yang akan terjadi pada komponen interaksi. Selanjutnya apa yang terjadi pada komponen interaksi akan berpengaruh pada komponen evaluasi/penilaian. Komponen evaluasi yang dimaksud selain dapat memberikan informasi mengenai hasil belajar siswa juga dari informasi tersebut guru dapat menentukan apakah tujuan yang ditetapkan atau belum. Guru dapat menentukan hal-hal yang harus diperbaiki baik pada komponen interaksi maupun pada komponen perencanaan. Evaluasi/penilaian memegang peranan penting hal ini terlihat pada waktu guru akan mengembangkan perencanaan dan pada waktu mengelola interaksi. Sehingga untuk mengukur apakah interaksi proses belajar mengajar sudah sesuai dengan perencanaannya dapat dilihat melalui evaluasi/penilaian.

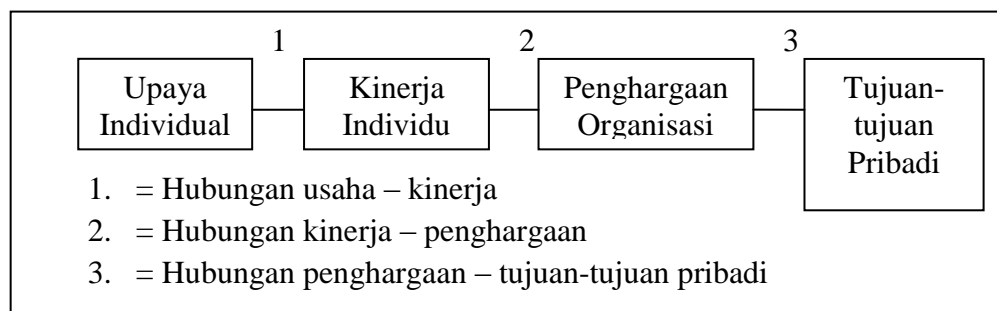
Jadi pada dasarnya penilaian pembelajaran dapat dilihat dari hasil belajar siswa itu sendiri maupun dari sisi gurunya yang tercermin dari adanya kesesuaian antara perencanaan pembelajaran yang telah dibuat dengan pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian kinerja guru adalah suatu ketentuan yang dijadikan tolak ukur didalam menilai kinerja dengan tujuan agar penilaian lebih terfokus. Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian adalah hasil guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran.

B. Motivasi Kerja Guru

1. Motivasi Ditinjau dari Teori Harapan (*expectancy theory*)

Upaya seseorang memenuhi kebutuhan hidup didasarkan oleh harapan untuk mencapai prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2002: 68) yang menyatakan bahwa proses pemahaman tentang teori pengharapan meliputi aspek: upaya individu, kinerja individu, penghargaan organisasi, dan tujuan-tujuan pribadi. Sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Teori Harapan

Dari gambar diatas dapat dianalisis bahwa dinamika kegiatan seseorang ditentukan oleh suatu hubungan yang saling terkait yaitu: (1) hubungan usaha dengan kinerja, (2) hubungan kinerja dengan penghargaan, (3) hubungan penghargaan dengan tujuan-tujuan pribadi.

Pendapat lain dikemukakan dalam buku Sudiyono (2003: 27) yang menyebutkan bahwa di dalam teori harapan seseorang akan termotivasi apabila tindakannya akan diikuti oleh suatu imbalan tertentu dan daya tarik keluaran tersebut bagi individu. Secara rinci teori ini menekankan hubungan pada: (1) upaya karyawan dengan kinerja, (2) kinerja dengan ganjaran, (3) Ganjaran dengan tujuan pribadi. Menurut Vroom (Husaini Usman, 2008: 256) dua kondisi yang harus dipenuhi agar harapan dan urutan kesenangan itu dapat mempengaruhi kinerja yaitu

kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan persepsi yang akurat tentang peranan seseorang dalam organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa teori harapan memberikan kontribusi dalam membangun motivasi seseorang yang didasarkan atas pengharapan dalam mencapai tujuan. Lebih lanjut jika berbicara mengenai guru, teori ini dijadikan sebagai dasar bahwa seorang guru akan termotivasi dalam mencapai tujuan apabila mempunyai harapan yang sesuai dengan keinginannya.

2. Motivasi Ditinjau dari Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menurut Herzberg, berasumsi bahwa penyebab individu merasa puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat faktor motivasional yang sifatnya intrinsik dan ekstrinsik dari dua faktor (Robbins, 2002: 59). Faktor intrinsik ialah yang bersumber dalam diri seseorang meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan. Faktor ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang seperti: kebijakan, pimpinan, supervisi, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk melakukannya. Dorongan tersebut disebut motivasi, yang mana motivasi itu dapat bersumber dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Sehingga tinggi rendahnya motivasi seseorang akan tercermin dari perilakunya dalam bekerja. Seseorang bekerja karena mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

3. Konsep Motivasi Kerja Guru

Callahan and Clark (Mulyasa, 2005: 143) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Vroom (Husaini Usman, 2008: 215) motivasi merupakan bagian dari unsur yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi jelas diperlukan untuk memelihara semangat dan bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara produktif. Menurut Engkoswara & Aan Komariah (2010: 43) beberapa hal yang dapat dijadikan teknik memotivasi sebagai berikut:

(1) Pemberian gaji yang cukup, (2) Memperhatikan kebutuhan sosial, (3) Sesekali menciptakan suasana santai, (4) Memperhatikan harga diri, (5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, (6) Memberikan kesempatan untuk maju, (7) Memperhatikan perasaan aman para pegawainya untuk menghadapi masa depan, (8) Mengusahakan loyalitas karyawan, (9) Sesekali mengajak karyawan untuk berunding, (10) Memberikan insentif, (11) Fasilitas yang menyenangkan.

Menurut Elliterius Sennen (2011: 62) motivasi guru merupakan kondisi yang menggerakkan agar guru mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru. Adapun indikator terkait dengan motivasi kerja guru diantaranya terdiri dari: (1) tujuan yang dicapai (2) daya tahan, (3) sasaran kerja, (4) kepuasan kerja, (5) usaha.

Melihat tugas guru yang begitu banyak maka perlu adanya motivasi guna mendorong dan mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan kontinyu. Oleh sebab itu seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki akan bekerja keras dan sungguh-sungguh untuk mengerjakan tugas-

tugasnya sehingga produktivitasnya akan meningkat begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini akan mengungkap seberapa besarnya intensitas dorongan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya tanpa banyak mempertimbangkan berapa imbalan materi yang akan diperoleh atas kinerjanya

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya baik dari dalam diri sendiri ataupun dorongan luar. Dalam penelitian ini motivasi kerja guru dapat dilihat dari: (1) prestasi kerja, (2) semangat kerja, (3) hubungan dengan teman sejawat (4) lingkungan kerja.

4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg (Sudiyono, 2003: 76) mengemukakan faktor yang dapat memotivasi individu untuk jangka panjang meliputi: kebijakan organisasi, administrasi, supervisi, gaji, hubungan inter personal, keamanan kerja, kondisi pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2008: 103) yang menyatakan bahwa motivasi seorang guru berhubungan erat dengan jenis motivasinya dan sangat dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor kebutuhan dan faktor pengarahan perilaku. Dilihat dari faktor kebutuhan, pemberian motivasi kepada seseorang dalam bekerja dalam konteks ini adalah guru, maka seorang guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik jika kebutuhannya belum terpenuhi, sehingga guru akan berkerja keras untuk mencukupi kebutuhannya sedangkan faktor pengarahan perilaku berkaitan bagaimana seorang guru mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Intinya motivasi yang timbul akan mengarah pada intensitas (kesungguhan dan ketekunan) usaha individu dalam mencapai tujuan. Individu akan melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaannya itu atau dapat juga karena ada dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lainnya.

C. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eliterius Sennen (2011) dengan judul “Hubungan antara kualifikasi akademik, kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai” yang menunjukkan bahwa: (a) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,3969 dan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($11,42 > 1,65$) pada taraf signifikan 5% dan memberikan kontribusi sebesar 39,69%. (b) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru sekolah dasar dengan koefisien korelasi 0,4679 dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($13,164 > 1,65$) pada taraf signifikan 5 % dengan memberikan kontribusi sebesar 46, 79%.
2. Hasil penelitian Yohanes Paulus Pare (2010) yang berjudul “Kontribusi motivasi kerja, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, terhadap kinerja guru sains SMP di Kabupaten Ende” yang menunjukkan bahwa motivasi

kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sains sebesar 56,8% dengan koefisien korelasi 0,749 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,290 > 2,011$).

3. Hasil penelitian yang dilakukan Furi Farhana (2007) yang berjudul “Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Nganjuk” menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru hal ini dapat dilihat dari F hitung $46,782 > F$ tabel 3,32. Kompetensi profesional guru memberikan pengaruh sebesar 87% terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari hasil F hitung $24,157 > F$ tabel 3,32. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi sebesar 40,5%.

Dari uraian hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun kompetensi memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Sehingga hasil penelitian tersebut menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi dengan aspek, tempat, waktu dan kondisi yang berbeda. Diharapkan penelitian ini akan memberikan variasi yang berbeda bagi penelitian yang sejenis.

D. Kerangka Berpikir

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja guru yang dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tugas guru dalam kegiatan pembelajaran meliputi proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan

menilai pembelajaran. Pada tahap merencanakan, terlihat dari hasil guru dalam menentukan tujuan pembelajaran sampai dengan merancang teknik penilaian yang semua itu tercantum dalam RPP. Tahap melaksanakan, terlihat dari bagaimana guru melakukan persiapan pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar. Tahap penilaian pembelajaran terlihat dari hasil guru melaksanakan penilaian hasil belajar maupun penilaian terhadap kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan.

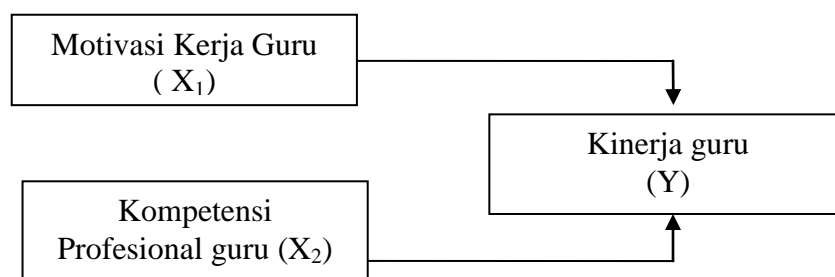
Pada dasarnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun faktor yang paling berpengaruh adalah faktor personal. Faktor personal diantaranya terdiri dari unsur pengetahuan, ketrampilan/*skill*, kemampuan, kepercayaan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan difokuskan pada komponen motivasi dan kemampuan (kompetensi). Sehingga kinerja guru akan semakin baik jika memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan kemampuan yang memadai.

Usaha guru untuk melakukan sesuatu didorong oleh kondisi psikologis yang disebut motivasi. Motivasi guru adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat guru dalam bekerja dari dalam diri sendiri ataupun dorongan luar. Fungsi motivasi guru disini ialah mendorong guru untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pengajar. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik sehingga harapannya guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Indikator motivasi kerja dalam penelitian dilihat dari prestasi kerja, semangat kerja, hubungan dengan teman sejawat lingkungan kerja.

Salah satu hal yang membutuhkan motivasi adalah upaya meningkatkan kompetensi. Seorang guru tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila hanya memenuhi salah satu kompetensi di antara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi profesional merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Pada kompetensi inilah guru dituntut untuk menguasai bahan kajian akademik meliputi (1) mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar, (2) mampu menguasai materi, struktur, dan konsep keilmuan mata pelajaran, (3) mampu mengembangkan materi pelajaran secara kreatif.

Uraian di atas menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja, kompetensi profesional bukanlah variabel yang berdiri sendiri-sendirinya dalam mempengaruhi kinerja guru. Sehingga diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan kompetensi profesional, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Secara skematis kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Kerangka Berpikir

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir dapat diajukan suatu hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang dihadapi, yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta.
2. Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta.
3. Motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil penelitian ini pun diwujudkan dalam angka. Penelitian ini merupakan penelitian *expost-facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian *expost-facto* bertujuan untuk melacak kembali, jika dimungkinkan, apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu. Penelitian ini bertujuan untuk untuk melacak kembali apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu dan menemukan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan atau berpengaruh.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta yang terdiri dari SMP N 6 Yogyakarta, SMP N 12 Yogyakarta, SMP N 14 Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2012 hingga Juni 2012.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh jumlah guru di SMP se-Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 113 orang yang terbagi dalam tiga sekolah. Seperti yang tercantum pada tabel dibawah ini ;

Tabel 2. Jumlah Guru di Kecamatan Jetis

Nama SMP	Jumlah Populasi
SMP N 6 Yogyakarta	45 guru
SMP N 12 Yogyakarta	35 guru
SMP N 14 Yogyakarta	32 guru
Total	113guru

Menurut Winarno Surakhmad (1998: 100), apabila ukuran populasi kurang lebih 100 dan cukup homogen dapat dipergunakan sampel sekurang-kurangnya sebesar 50% dan di atas 1000 sebesar 15%.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel anggota dari populasi yang dilakukan secara acak. Cara ini dipilih karena anggota populasi dianggap homogen. Berdasarkan teknik pengambilan sampel 50% dari populasi maka diperoleh sampel sebanyak 56 orang guru sedangkan sampel yang dianalisis hanya 52 guru. Hal ini karena 4 guru tidak mengisi angket secara penuh sehingga sulit untuk dianalisis. Penentuan sampel dilakukan cara undian yaitu dengan menuliskan nomor subjek pada kertas-kertas kecil, satu nomor untuk setiap kertas kemudian kertas digulung, dengan tanpa prasangka mengambil 56 gulungan

kertas, sehingga nomor-nomor yang tertera pada gulungan kertas yang terambil itulah yang merupakan nomor subjek sampel penelitian.

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompetensi profesional dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru.

E. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang guru untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya sebagai seorang pendidik. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja guru meliputi: Prestasi kerja, Semangat kerja, Hubungan dengan teman sejawat, dan Lingkungan kerja.

2. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kompetensi profesional guru meliputi: mampu menguasai materi, struktur, dan konsep keilmuan mata pelajaran, mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar, mampu mengembangkan materi pelajaran secara kreatif.

3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai seseorang guru menurut ukuran yang

berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru meliputi: hasil guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai pembelajaran.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya meliputi:

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011: 199). Penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup. Angket ini terdiri atas beberapa pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai motivasi kerja guru, kompetensi profesional guru dan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis dan dimaksudkan untuk mengungkap data yang berisi tentang motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2010: 274). Dokumen yang dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari responden disetiap sekolah. Dokumen berkaitan dengan motivasi kerja berupa sertifikat kegiatan pendidikan dan pelatihan, bukti fisik administrasi proses belajar mengajar/praktek. Dokumen mengenai kompetensi profesional berupa Silabus dan RPP. Dokumen berkaitan dengan

kinerja guru berupa Silabus, RPP, dokumen refleksi hasil pembelajaran (daftar nilai ulangan, nilai tugas, bukti fisik administrasi proses belajar mengajar/praktek, catatan kemajuan kelas).

3. Observasi

Observasi diartikan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah observasi pra penelitian karena digunakan untuk mencari data awal mengenai gejala atau masalah yang dihadapi guru sehingga menghambat tugas guru. Selain itu observasi dimaksudkan untuk mengamati bagaimana kompetensi profesional guru yang dilihat dalam proses belajar mengajar, mengamati bagaimana guru dalam mengajar, dan menilai pembelajaran.

G. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan bentuk instrumen angket, pedoman observasi dan dokumentasi. Angket yang digunakan berupa angket tertutup yaitu bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel motivasi kerja, kompetensi profesional dan kinerja guru. Pedoman dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data pendukung mengenai motivasi kerja, kompetensi profesional dan kinerja guru.

Angket disusun berdasarkan variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru. Selanjutnya, kisi-kisi instrumen disusun dalam bentuk pernyataan dengan alternatif jawaban Selalu, Sering, Jarang, Tidak pernah.

Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor
Selalu	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

Alternatif jawaban skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Cara mengisi angket adalah dengan memberikan tanda (✓). Adapun kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Sumber Data	Metode Pengumpulan Data	No Item
Motivasi Kerja	Intrinsik 1 Prestasi kerja	a. Pengakuan prestasi kerja	Guru	Angket dan Dokumentasi	1,4
		a. Senang dengan tugas			5,6
		b. Tepat waktu			7
	Ekstrinsik 1. Hubungan dengan teman sejawat	a. Menjalin kersajama dalam suatu kelompok			8
		b. Menjalin komunikasi yang baik rekan kerja			9
		a. Tempat kerja dan fasilitas yang mendukung			10-12
	2. Lingkungan kerja	b. Suasana yang kondusif			13,14

Pengembangan instrumen motivasi kerja didasarkan pada kerangka teori motivasi kerja yang telah disusun, selanjutnya dikembangkan dalam indikator-indikator dan dioperasionalkan dalam deskriptor untuk kemudian dijabarkan dalam butir-butir pernyataan.

Selanjutnya kisi-kisi instrumen variabel kompetensi profesional sebagai berikut:

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional

Variabel	Indikator	Deskriptor	Sumber Data	Metode Pengumpulan Data	No Item
Kompetensi Profesional	1 Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	a. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran dan tujuan pembelajaran	Guru	Angket. Observasi dan dokumentasi	1-5
	2 Penguasaan materi	a. Memahami konsep dan struktur materi pelajaran b. Menganalisis materi pelajaran			6-9
	3 Pengembangan materi	a. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik			10,11
					12-16

Pengembangan instrumen kompetensi profesional di atas dikembangkan berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Selanjutnya kisi-kisi instrumen untuk variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Deskriptor	Sumber Data	Metode Pengumpulan Data	No Item
Kinerja	1 Hasil guru dalam merencanakan pembelajaran	a. Membuat silabus b. Membuat RPP	Guru	Angket, Observasi dan Dokumentasi	1
	2 Hasil guru dalam pelaksanaan pembelajaran	a. Siswa menguasai ketrampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik			2
	3 Hasil guru menilai pembelajaran	b. Membuat refleksi pembelajaran			3-7
					9-13

H. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen bermaksud untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar benar instrumen yang baik. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel. Oleh karena itu, agar instrumen dapat memperoleh hasil yang diandalkan perlu diadakan uji coba instrumen. Hal ini mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto (2010: 253), yang mana untuk unit analisis subjek uji coba dapat diambil sejumlah antara 25 - 40, suatu jumlah yang sudah memungkinkan pelaksanaan dan analisisnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan kesahihan atau instrumen untuk mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 213) rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah Korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi antara variabel X dan Y
$\sum X$	= jumlah skor butir
$\sum Y$	= jumlah skor total
$\sum XY$	= jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat dari skor butir
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat dari skor total
N	= jumlah responden

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka butir pernyataan tersebut valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid. Sedangkan butir pernyataan yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir-butir yang valid.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.0 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dijabarkan menjadi 17 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 14 butir pernyataan yang tergolong valid dan 3 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pernyataan 7, 9, 11 (lihat lampiran 2).

Butir yang tidak valid jika nilai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} . (0,374). Butir instrumen yang tidak valid harus dihilangkan karena apabila digunakan untuk penelitian maka akan memberikan hasil penelitian yang tidak valid. Berikut adalah ringkasan hasil uji validitas untuk instrumen motivasi kerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,554	0,374	valid
2	0,614	0,374	valid
3	0,553	0,374	valid
4	0,497	0,374	valid
5	0,517	0,374	valid
6	0,710	0,374	valid
7	-0,094	0,374	Tidak valid
8	0,545	0,374	valid
9	0,178	0,374	Tidak valid
10	0,561	0,374	valid
11	0,057	0,374	Tidak valid
12	0,558	0,374	valid
13	0,673	0,374	valid
14	0,566	0,374	valid
15	0,628	0,374	valid
16	0,623	0,374	valid
17	0,655	0,374	valid

b. Uji Validitas Kompetensi Profesional

Variabel kompetensi Profesional dikembangkan menjadi 3 indikator dan 4 descriptor, yang mana dari descriptor tersebut dijabarkan menjadi 18 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 16 butir pernyataan yang tergolong valid dan 2 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir valid yaitu butir pernyataan 7, 9 (lihat lampiran 2). Butir yang tidak valid jika nilai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} . (0,374). Butir instrumen yang tidak valid harus dihilangkan karena apabila digunakan untuk penelitian maka akan memberikan hasil penelitian yang

tidak valid. Berikut ringkasan hasil uji validitas untuk instrumen kompetensi Profesional.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,554	0,374	valid
2	0,630	0,374	valid
3	0,664	0,374	valid
4	0,607	0,374	valid
5	0,499	0,374	valid
6	0,579	0,374	valid
7	0,051	0,374	Tidak valid
8	0,506	0,374	valid
9	0,160	0,374	Tidak valid
10	0,633	0,374	valid
11	0,537	0,374	valid
12	0,558	0,374	valid
13	0,677	0,374	valid
14	0,534	0,374	valid
15	0,687	0,374	valid
16	0,629	0,374	valid
17	0,553	0,374	valid
18	0,537	0,374	valid

c. Uji Validitas Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dikembangkan menjadi 3 indikator dan 4 descriptor, yang mana dari descriptor tersebut dijabarkan menjadi 16 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas dengan $N = 28$ dan taraf signifikansi 0.05 diperoleh 13 butir pernyataan yang tergolong valid dan 3 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pernyataan 2, 4, 5 (lihat lampiran 2). Butir yang tidak valid jika nilai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} (0,374). Butir instrumen yang tidak valid harus dihilangkan karena apabila digunakan untuk penelitian maka akan

memberikan hasil penelitian yang tidak valid. Berikut ringkasan hasil uji validitas untuk instrumen kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,505	0,374	valid
2	0,206	0,374	Tidak valid
3	0,674	0,374	valid
4	0,114	0,374	Tidak valid
5	0,244	0,374	Tidak valid
6	0,569	0,374	valid
7	0,544	0,374	valid
8	0,499	0,374	valid
9	0,668	0,374	valid
10	0,533	0,374	valid
11	0,665	0,374	valid
12	0,542	0,374	valid
13	0,627	0,374	valid
14	0,741	0,374	valid
15	0,636	0,374	valid
16	0,546	0,374	valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji dan mengetahui derajat keajegan suatu alat ukur. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan dalam beberapa kali dalam waktu yang berlainan. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha (Suharsimi Arikunto, 2010: 239). Adapun rumus Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

σ_I^2 = varians total

Kemudian hasil perhitungan koefisien korelasi Alpha (r_{11}) di interpretasikan terhadap koefisien korelasi (Suharsimi Arkunto, 2010: 319).

Tabel 10. Tabel Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Instrumen dikatakan reliabel jika r_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika $r_{hitung} \geq 0,600$. Artinya instrumen yang memiliki $r_{hitung} \geq 0,600$ memiliki tingkat keajegan yang tinggi sehingga dapat dilakukan uji validitas.

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS 16.0 For Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Conbach Alpha	Keterangan
a	Motivasi Kerja (X_1)	0,853	Reliabel
b	Kompetensi Profesional	0,853	Reliabel
c	Kinerja	0,844	Reliabel

- a. Instrumen Motivasi Kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,853 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.
- b. Instrumen Kompetensi Profesional memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,853 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.
- c. Instrumen Kinerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,844 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.

I. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *versi 16.0 for windows*, yang mana akan dibahas mengenai harga rerata (*Mean*), standar deviasi (*SD*), median (*Me*), modus (*Mo*), *Range*, nilai maksimum dan nilai minimum, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

Mean merupakan nilai rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel (Sugiyono, 2010: 53).

$$Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

Me = *Mean*/ rata-rata

$\sum x$ = Jumlah skor

N = Jumlah subjek

Median Median (Me) merupakan suatu bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah suatu distribusi nilai (Sugiyono, 2010: 52).

$$Md = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

Md = Median

b = Batas bawah, yaitu kelas dimana median akan terletak

n = Banyak data/jumlah sampel

p = Panjang kelas

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = Frekuensi kelas median

Modus (Mo) merupakan nilai atau skor yang paling sering muncul dalam suatu distribusi (Sugiyono, 2010: 52). Perhitungan modus menggunakan rumus:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

Mo = Modus

b = Batas kelas bawah dengan frekuensi terbanyak

p = Panjang interval kelas

b_1 = Frekuensi pada kolom modus (frekuensi pada kelas interval terbanyak dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya)

b_2 = Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya

Penetapan jumlah kelas interval, rentang data dan panjang kelas menurut Sugiyono (2010: 36) ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

- Jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dengan n adalah jumlah responden penelitian
- Rentang data = data terbesar – data terkecil

- c. Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval

Diagram histogram dibuat untuk menyajikan data hasil penelitian. Histogram ini dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi. Diagram lingkaran dibuat berdasarkan data nilai kecenderungan skor pada masing-masing variabel. Menurut Seafudin Azwar (2004: 56) perhitungan untuk mencari nilai kecenderungan skor menggunakan batasan-batasan sebagai berikut :

Sangat rendah = $X < M_i - 1,5 SD_i$

Rendah = $M_i - 1,5 SD_i \leq X < M_i$
Tinggi = $M_i \leq X < M_i + 1,5 SD_i$

Sangat Tinggi = $M_i + 1,5 SD_i \leq X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka analisis datanya menggunakan statistik parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistik non parametris. Menurut Sugiyono (2010: 159) rumus *Kolmogorov-smirnov* yaitu:

$$D = [Sn1 (X) - Sn2 (X)]$$

Keterangan :

D : Selisih maksimum

$Sn1$: Frekuensi kumulatif relatif

$Sn2$: Frekuensi kumulatif teoritis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Tetapi jika data tidak linier maka data penelitian harus dianalisis dengan analisis regresi non linier. Untuk mengetahui hubungan linieritas menggunakan rumus seperti yang dikemukakan (Sutrisno Hadi, 2004: 14).

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga F untuk garis regresi

RK_{reg} = Rerata kuadrat regresi

RK_{res} = Rerata kuadrat residu

Selanjutnya F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Apabila F_{hitung} lebih kecil F_{tabel} maka kedua variabel mempunyai hubungan yang

linier. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui apakah ada korelasi tinggi antara variabel bebas terjadi multikolieritas atau tidak. Apabila terjadi multikolineritas maka analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan karena dampak multikolinearitas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat lemah atau tidak dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan. Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 170) rumus yang digunakan untuk menguji multikolinieritas adalah *Product Moment* dari Pearson.

$$r_{x_1x_2} = \frac{N\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{x_1x_2}$	= koefisien korelasi antara X_1 dan X_2
$\sum X_1$	= jumlah variabel X_1
$\sum X_2$	= jumlah variabel X_2
$\sum X_1X_2$	= jumlah perkalian antara X_1 dan X_2
$(\sum X_1)^2$	= jumlah variabel X_1 dikuadratkan
$(\sum X_2)^2$	= jumlah variabel X_2 dikuadratkan
N	= jumlah responden

Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas $< 0,800$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika harga interkorelasi antara variabel bebas $\geq 0,800$ berarti terjadi multikolinieritas dan analisis data tidak dapat dilanjutkan.

3. Uji hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2, yaitu pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dan pengaruh variabel Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru (Y). Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana menunjukkan H_0 ditolak maka artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1) Membuat persamaan garis regresi sederhana

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

Y = kriterium
 a = bilangan koefisien predator
 X = predator
 K = bilangan konstan

Harga a dan k dapat dicari dengan rumus :

$$\begin{aligned}\sum xy &= a \sum x^2 + k \sum x \\ \sum y &= a \sum x + N k \sum x\end{aligned}$$

(Sutrisno Hadi, 2004: 1-2)

2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara prediktor X_1 dan X_2 dengan Y dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{(1)} = \frac{a_1 \sum x_1 y}{\sum y^2}$$

$$r^2_{(2)} = \frac{a_2 \sum x_2 y}{\sum y}$$

Keterangan:

$R^2_{(1,2)}$ = koefisien determinasi antara Y dengan X_1 dan X_2

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk antara X_2 dengan Y

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Y

3) Menguji signifikan dengan uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (Sugiyono, 2011: 259). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r (\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Uji signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 5 %, dengan ketentuan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

b. Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Apabila hasil uji hipotesis menggunakan

regresi ganda menunjukkan H_0 ditolak maka artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Adapun langkah-langkah analisis regresi ganda adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi regresi ganda

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + k$$

Keterangan:

Y = kriterium

X_1, X_2 = prediktor 1, prediktor 2

a_1, a_2 = bilangan koefisien 1, bilangan koefisien 2

k = bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 18)

- 2) Mencari koefisien determinan antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan X_2 dengan rumus:

$$R^2_{y(1,2)} = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R^2_{y(1,2)}$ = koefisien determinasi antara Y dengan X_1 dan X_2

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- 3) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = harga F garis regresi

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Selanjutnya F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} lebih besar atau sama dengan dari F_{tabel} , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

4) Mengetahui besarnya sumbangan setiap variabel terhadap kriteria

a) Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap variabel bebas terhadap terikat untuk keperluan prediksi. Rumus yang digunakan:

$$SR \% = \frac{a \sum XY}{JK_{Reg}} \times 100\%$$

Keterangan :

$SR \%$ = Sumbangan relatif dari suatu prediktor
 a = Koefisien prediktor
 $\sum xy$ = Jumlah produk x dan y
 JK_{Reg} = Jumlah kuadrat regresi
 (Sutrisno Hadi, 2004: 39)

b) Sumbangan Efektif (SE %)

Untuk mencari presentase perbandingan efektif yang diberikan suatu variabel bebas kepada suatu variabel bebas kepada suatu variabel terikat dengan variabel bebas lain saat diteliti maupun tidak diteliti. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SE \% = SR \% \times R^2$$

Keterangan:

$SE \%$ = Sumbangan efektif
 $SR \%$ = Sumbangan relatif
 R^2 = Koefisien determinasi
 (Sutrisno Hadi, 2004: 39)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Dekripsi Data Umum

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 6 Yogyakarta, SMP Negeri 12 Yogyakarta dan SMP Negeri 14 Yogyakarta yang berlokasi di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang guru sedangkan data yang dianalisis hanya 52 orang guru. Hal ini karena 4 orang guru tidak mengembalikan angket. Disisi lain ketiga sekolah ini merupakan Sekolah Standar Nasional.

Kriteria Sekolah Standar Nasional salah satunya adalah kondisi sarana prasarana yang pada umumnya dalam keadaan baik dan sekurang-kurangnya memiliki ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, ruang kelas, perpustakaan, dan laboratoruim. tempat berolahraga, tempat beribadah dll. Suasana yang kondusif ditunjukan melalui komunikasi dan kerjasama yang baik antar pegawainya dalam melaksanakan berbagai tugas sekolah. Selain itu tersedianya fasilitas memberikan kemudahan bagi guru dalam melaksanakan tugas seperti komputer, LCD, VCD/DVD dll sehingga dapat menumbuhkan motivasi guru dalam bekerja. Letak sekolah yang strategis dan relatif dekat dengan jalan raya tidak mengganggu kenyamanan kegiatan belajar mengajar. Hal ini karena jalan masuk menuju SMP relatif jauh mampu menghambat polusi dan kebisingan

jalan raya sehingga mampu suara yang mampu mengganggu kegiatan belajar mengajar.

2. Deskripsi Data Khusus

Berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan di SMP N di Kecamatan Jetis yang digunakan untuk analisis data yaitu data tentang variabel penelitian yang diantaranya variabel Kinerja Guru (Y) dilihat dari hasil guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, Motivasi Kerja (X_1) dilihat dari faktor intrinsik dan ekstrinsik dan Kompetensi Profesional (X_2) melihat guru dari penguasaan kompetensi mata pelajaran, materi serta pengembangan materi. Data variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada lampiran (angket setelah uji coba). Data variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat dilihat pada lampiran (angket setelah uji coba). Data variabel Kompetensi Profesional (X_2) dapat dilihat pada lampiran (angket setelah uji coba).

B. Analisis Data

Deskripsi data pada masing-masing variabel diperoleh berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Pada bagian ini data dari masing-masing variabel yang berupa nilai rerata (*mean*), nilai tengah (*median*), modus (*mode*), dan standar deviasi (SD) akan digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selain itu, akan disajikan tabel distribusi frekuensi setiap variabel dan dilanjutkan dengan penentuan kecenderungan masing-masing variabel. Deskripsi dari masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut:

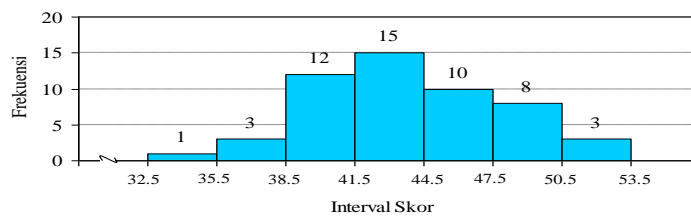
a. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Data tentang kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 13 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 52 dan skor terendah ideal 13. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS 16.0 For Windows*, hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Guru memiliki skor tertinggi sebesar 52, skor terendah sebesar 33, *mean* sebesar 43,73, *median* sebesar 44,00, modus sebesar 44 dan standar deviasi sebesar 4.187 (data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4). Adapun langkah-langkah menyusun tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada lampiran. Adapun tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
1	33 - 35	1	1,9
2	36 - 38	3	5,8
3	39 - 41	12	23,1
4	42 - 44	15	28,8
5	45 - 47	10	19,2
6	48 - 50	8	15,4
7	51 - 53	3	5,8
	Jumlah	52	100

Tabel di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram histogram sebagai berikut:



Gambar 5. Diagram Histogram Kinerja Guru

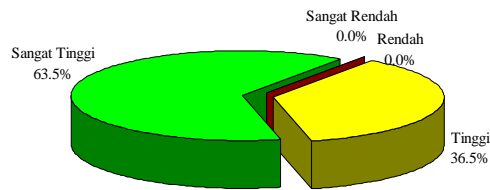
Dari frekuensi tabel di atas dapat diketahui banyaknya guru yang memiliki skor tertentu yaitu dengan melihat rentang skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki kinerja sangat tinggi, tinggi, rendah, sangat rendah sehingga perlu pengkategorian data empiris. Caranya adalah dengan membandingkan nilai rata-rata observasi dan nilai rata-rata ideal maka dapat diketahui kecenderungan skor variabel kinerja guru, perhitungannya dengan mengetahui skor tertinggi dan skor terendah.

Tabel 13. Kategori Kinerja Guru

No	Rentang Skor	Frekuensi	Fekuensi (%)	Kategori
1	13 – 22,74	0	0,0	Sangat Rendah
2	22,75 – 32,49	0	0,0	Rendah
3	32,5 – 42,24	19	36,5	Tinggi
4	42,25 - 52	33	63,5	Sangat Tinggi
	Jumlah	52	100	

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Selanjutnya analisis deskriptif untuk variabel kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Lingkaran Kinerja Guru

Berdasarkan diagram lingkaran di atas dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai kecenderungan kinerja yang sangat tinggi sebanyak 63,5% atau 33 orang guru. Sedangkan yang memiliki kecenderungan kinerja tinggi sebanyak 36,5% atau 19 orang. Sisanya guru berkinerja rendah rendah (0,0%) dan berkinerja sangat rendah (0,0%). Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel kinerja guru, dapat dikatakan untuk variabel kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Jetis termasuk kategori sangat tinggi.

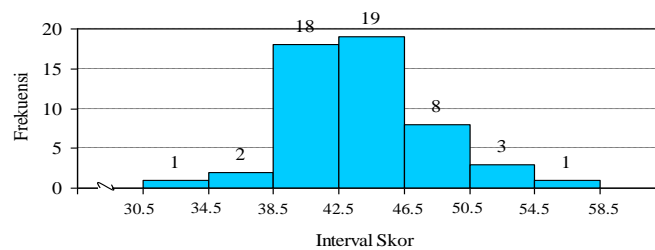
b. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Data mengenai motivasi kerja diperoleh dari angket yang terdiri dari 14 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 56 dan skor terendah ideal 14. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS 16.0 For Windows*, hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 56, skor terendah sebesar 33, *mean* sebesar 43,98, *median* sebesar 44,00, modus sebesar 45 dan standar deviasi sebesar 4.372 (lihat pada lampiran 4). Langkah-langkah menyusun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran. Adapun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	31 - 34	1	1,9
2	35 - 38	2	3,8
3	39 - 42	18	34,6
4	43 - 46	19	36,5
5	47 - 50	8	15,4
6	51 - 54	3	5,8
7	55 - 58	1	1,9
	Jumlah	52	100

Tabel di atas digambarkan dalam bentuk diagram histogram sebagai berikut:



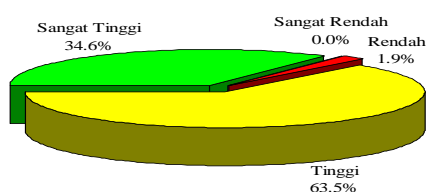
Gambar 7. Histogram Motivasi Kerja

Dari frekuensi tabel di atas dapat diketahui banyaknya guru yang memiliki skor tertentu yaitu dengan melihat rentang skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki motivasi kerja sangat tinggi, tinggi, rendah, sangat rendah sehingga perlu pengkategorian data empiris. Caranya adalah dengan membandingkan nilai rata-rata observasi dan nilai rata-rata ideal maka dapat diketahui kecenderungan skor variabel motivasi kerja guru, perhitungannya dengan mengetahui skor tertinggi dan skor terendah.

Tabel 15. Kategori Motivasi Kerja

No	Rentang Skor	Frekuensi	Fekuensi (%)	Kategori
1	14 - 24.4	0	0.0	Sangat Rendah
2	24.5 - 34.9	1	1.9	Rendah
3	35 - 45.4	33	63.5	Tinggi
4	45.5 - 56	18	34.6	Sangat Tinggi
	Jumlah	52	100	

Selanjutnya hasil analisa deskriptif variabel motivasi kerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8. Diagram Lingkaran Motivasi Kerja

Berdasarkan diagram lingkaran di atas dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai kecenderungan motivasi kerja sangat tinggi sebanyak 34,6% atau 18 orang guru. Sedangkan yang memiliki kecenderungan motivasi kerja tinggi sebanyak 63,5% atau 33 orang guru. Sisanya guru memiliki motivasi kerja rendah (1,9%) dan motivasi kerja sangat rendah (0,0%). Dengan melihat kecenderungan skor dapat dikatakan untuk variabel motivasi kerja guru Smp negeri di Kecamatan Jetis termasuk pada kategori tinggi.

c. Statistik Deskriptif Kompetensi Profesional

Data mengenai motivasi kerja diperoleh dari angket yang terdiri dari 16 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 64 dan skor terendah

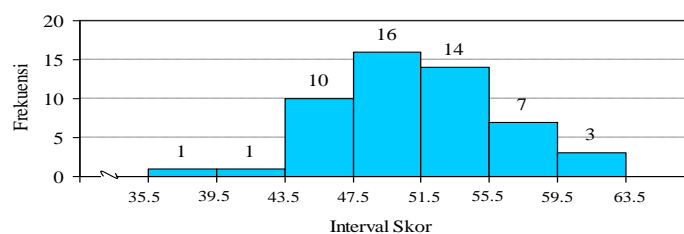
ideal 16. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS 16.0 For Windows*, hasil analisis deskriptif variabel Kompetensi Profesional memiliki skor tertinggi sebesar 61, skor terendah sebesar 36, *mean* sebesar 51,37, *median* sebesar 51,00, modus sebesar 51 dan standar deviasi sebesar 4,971 (lihat pada lampiran 4). Langkah-langkah menyusun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran.

Adapun tabel distribusi frekuensi variabel Kompetensi Profesional adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional

No	Interval Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	36 - 39	1	1,9
2	40 - 43	1	1,9
3	44 - 47	10	19,2
4	48 - 51	16	30,8
5	52 - 55	14	26,9
6	56 - 59	7	13,5
7	60 - 63	3	5,8
	Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram histogram sebagai berikut:



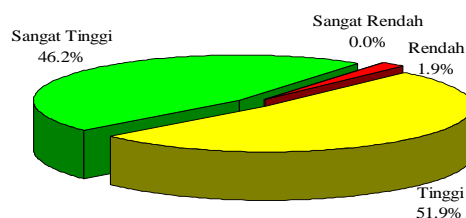
Gambar 9. Diagram Histogram Kompetensi Profesional

Dari frekuensi tabel di atas dapat diketahui banyaknya guru yang memiliki skor tertentu yaitu dengan melihat rentang skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki kompetensi profesional sangat tinggi, tinggi, rendah, sangat rendah sehingga perlu pengkategorian data empiris. Caranya dengan membandingkan nilai rata-rata observasi dan nilai rata-rata ideal maka dapat diketahui kecenderungan skor variabel motivasi kerja.

Tabel 17. Kategori Kompetensi Profesional

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi %	Kategori
1	16 - 27	0	0,0	Sangat Rendah
2	28 - 39	1	1,9	Rendah
3	40 - 51	27	51,9	Tinggi
4	52 - 64	24	46,2	Sangat Tinggi
	Jumlah	52	100	

Selanjutnya hasil analisa deskriptif variabel kompetensi profesional dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 10. Diagram Lingkaran Kompetensi Profesional

Berdasarkan diagram lingkaran di atas dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai kecenderungan kompetensi profesional yang tinggi sebanyak 51,9% atau 27 orang guru. Sedangkan yang memiliki kecenderungan sangat tinggi sebanyak 46,2% atau 24 orang guru. Sisanya sebesar 1,9 % atau 1 orang guru. Data tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kompetensi profesional berpusat pada kategori tinggi.

C. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung dengan program *SPSS 16.0 For Windows* pada taraf signifikan sebesar 5%. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu jika $p > 0,05$ maka data normal dan jika $p < 0,05$ maka data tidak normal. Berdasarkan harga koefisien probabilitas (*sig*) untuk motivasi kerja sebesar 0,587, kompetensi profesional sebesar 0,800, motivasi kerja dan kompetensi profesional secara simultan sebesar 0,730. Dengan demikian data berdistribusi normal karena nilai $p > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 18. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

No	Residu dari Variabel Bebas	KS-Z	p	Keterangan
1	Motivasi Kerja Guru (X1)	0,774	0,587	Normal
2	Kompetensi Profesional (X2)	0,645	0,800	Normal
3	X1 dan X2	0,689	0,730	Normal

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 5)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Data diolah menggunakan bantuan program komputer *SPSS versi 16.0 for Windows*. Pengambilan keputusan melihat kriteria nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk X_1 ($1,542 < 1,950$) dan X_2 ($0,764 < 1,950$) pada tarap signifikan 5%. Berdasarkan uji F hitung maka ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang berarti variabel bebas meningkat diikuti oleh meningkatnya variabel terikat dan memungkinkan

untuk menggunakan analisis regresi. Uji linieritas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 19. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

No	Variabel Bebas	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>F</i> _{0.05}	<i>p</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja Guru (X1)	16;34	1,542	1,950	0,141	Linear
2	Kompetensi Profesional (X2)	16;34	0,764	1,950	0,712	Linear

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 5)

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16.0 *for Windows*. Pengambilan keputusan melihat kriteria nilai koefisien korelasi. Dalam penelitian ini keeratan hubungan antar variabel bebas sebesar 0,493 atau tidak melebihi 0,800. Dengan demikian tidak terjadi multikolonieritas karena tidak melebihi 0,800, yang berarti tidak ada hubungan sempurna antar variabel bebas sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan. Hal ini karena koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat kuat sehingga dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 20. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	X1	X2	<i>VIF</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja Guru (X1)	1	0.493	1.321	Tidak terdapat multikolinearitas
2	Kompetensi Profesional (X2)	0.493	1	1.321	

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 5)

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Oleh sebab itu hipotesis harus di uji kebenaran empiriknya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk hipotesis 1 dan 2 dengan analisis korelasi *Product Moment* serta menggunakan analisis regresi ganda dengan untuk hipotesis 3. Adapun hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 yaitu menguji apakah ada pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji regresi sederhana. Uji regresi sederhana digunakan karena untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga analisisnya menggunakan analisis regresi linier. Data diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 16.0 *for Windows*. Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi sederhana:

Tabel 21. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_1 -Y)

Sumber	Koef	r	R^2	t	$t_{0.05}(50)$	p	Keterangan
Konstanta	21,278						
Motivasi Kerja	0,511	0,533	0,284	4.455	1,671	0,000	Ho di tolak

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 6)

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 1, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS*

versi 16.0 for windows didapatkan besarnya konstanta (K) = 21,278 dan nilai koefisien regresi (a) = 0.511, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= aX + K \\ &= 0,511X_1 + 21,278 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 bernilai positif sebesar 0,511 yang berarti jika nilai motivasi kerja (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,511 poin.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 16.00 For Windows* menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,511. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,533 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Jetis 28,4% ditentukan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 71,6% ditentukan variabel lain yang diantaranya variabel kompetensi profesional dan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,455 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5%, maka $4,455 > 1,671$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu menguji apakah ada pengaruh positif antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Jetis. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji regresi sederhana. Uji regresi sederhana digunakan karena untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga analisisnya menggunakan analisis regresi linier. Data diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 16.0 *for Windows*. Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi sederhana 1 prediktor yaitu antara X_2 terhadap Y .

Tabel 22. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_2 - Y)

Sumber	Koef	r	r^2	t	$t_{0,05}(50)$	p	Keterangan
Konstanta	16,129						
Kompetensi Profesional	0,537	0,638	0,407	5,857	1,671	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 6)

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 2, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS versi 16.0 for windows* didapatkan besarnya konstanta (K) = 16.129 dan nilai koefisien regresi (a) = 0,537, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut

$$Y = aX + K$$

$$Y = 0,537X_2 + 16,129$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_2 bernilai positif sebesar 0,537 yang berarti jika nilai kompetensi profesional (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,537 poin.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 16.00 For Windows* menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,537. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,638 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Jetis 40,7% ditentukan oleh variabel kompetensi profesional sedangkan 59,3% ditentukan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Uji signifikansi menggunakan uji t . Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,857 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5%, maka $5,857 > 1,671$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yaitu menguji apakah ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Jetis. Untuk menguji hipotesis 3 digunakan uji regresi ganda. Hal ini karena regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana dua atau

lebih variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut data diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 16.0 *for Windows*. Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi ganda 2 prediktor antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

Tabel 23. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda (X_1 & X_2 - Y)

Sumber	Koef	R	R^2	F	$F_{0.05}(2;49)$	p	Keterangan
Konstanta	10,125						
Motivasi Kerja	0,277	0,686	0,470	21,729	3,190	0,000	Ho di tolak
Kompetensi Profesional	0,417						

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 6)

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 3, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS versi 16.0 for windows* didapatkan besarnya konstanta (K) = 10,125 dan nilai koefisien regresi (a_1) = 0.277 dan (a_2) = 0.417 sehingga persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + k$$

$$Y = 0,277 X_1 + 0,417 X_2 + 10,125$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,277, yang berarti apabila nilai motivasi kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat 0,277 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,417, yang berarti nilai kompetensi profesional meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat 0,417 dengan asumsi X_1 tetap.

b. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R²)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 16.00 For Windows* menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi sebesar 0,686 dan harga koefisien determinasi (R²) sebesar 0,407. Hal ini berarti bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis 47% dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional sedangkan 53% dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Ganda

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru. Uji signifikansi menggunakan uji F. Berdasar hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 21,729. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,190 pada taraf signifikansi 5%, maka $21,729 > 3,190$ sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja guru dan kompetensi professional terhadap kinerja guru.

d. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

SR dan SE digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan relatif dan sumbangan efektif setiap variabel masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan Relatif dan Sumbangan efektif diperoleh dari perhitungan persamaan regresi ganda dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 16.0 for windows* dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut;

$$Y = 0,277 X_1 + 0,417 X_2 + 10,125$$

Rumus tersebut digunakan untuk menghitung sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel.

Tabel 24. Hasil Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

No	Nama Variabel Bebas	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
1	Motivasi Kerja	32,75	15,39
2	Kompetensi Profesional	67,25	31,61
	Jumlah	100,00	47,00

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 6)

Dari data di atas diketahui bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 32,75% dan kompetensi profesional 67,25% sedangkan sumbangan efektif variabel motivasi kerja sebesar 15,39% dan variabel kompetensi profesional 31,61%. Sumbangan efektif total sebesar 47,00% artinya secara bersama-sama X_1 dan X_2 memberikan sumbangan efektif sebesar 47,00% sisanya 53,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 di atas diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 4,455 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,284 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 28,4%.

Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan

memberikan dorongan kuat bagi guru tersebut bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal sedangkan motivasi kerja yang rendah menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Berdasarkan pengamatan peneliti hal yang dapat membuat motivasi guru tinggi diantaranya: ada komunikasi yang baik antara guru dengan sesama rekan kerja yang dibuktikan adanya keakraban diantara mereka karena komunikasi yang baik dengan rekan kerja membuat guru merasa nyaman dalam bekerja. Guru memiliki komitmen yang baik terhadap lembaga misalnya guru mempunyai tugas tambahan yang salah satunya adalah membimbing siswa yang akan mengikuti lomba mata pelajaran maupun lomba non akademik dengan harapan memperoleh juara, ini berarti guru memiliki tanggungjawab untuk mensukseskan visi dan misi sekolah. Guru siap dengan tugas yang diberikan kepala sekolah misalnya mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan guna peningkatan mutu dan profesionalisme. Sarana yang mendukung membuat guru semangat bekerja, misalnya tersedianya komputer di sekolah membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disisi lain hal yang dapat membuat guru kurang memiliki motivasi kerja misalnya: kurangnya perhatian yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki prestasi kerja tinggi membuat guru merasa kurang dihargai atas usahanya. Hal ini didasarkan menurut teori yaitu upaya seseorang dalam bekerja didasari atas harapan untuk mencapai prestasi termasuk harapan atas penghargaan dari rekan kerja.

Dari uraian di atas menunjukkan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor prestasi kerja, semangat kerja, hubungan dengan teman sejawat, dan lingkungan kerja hanya menyumbang 28,4% terhadap kinerja. Kemungkinan lain motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji yang memadai, kebijakan pimpinan, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri atau bahkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliterius Sennen 2011 yang berjudul “Hubungan antara kualifikasi akademik, kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai”. Dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang diperoleh dari analisis bahwa koefisien korelasi sebesar 0,4679 dan $t_{hitung} 13,164 > t_{tabel} 1,65$.

2. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,857 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien determinan 0,407 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi profesional sebesar 40,7%.

Berdasarkan hasil analisis di atas, variabel kompetensi profesional memiliki faktor yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di

Kecamatan Jetis. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi profesional yang baik akan memberikan dorongan bagi guru untuk bekerja secara maksimal khususnya terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Penguasaan kompetensi profesional yang kurang baik menyebabkan guru kesulitan dalam menyampaikan materi sehingga akan berdampak siswa kurang memahami materi dan secara tidak langsung akan berpengaruh pada prestasi belajar siswa kurang maksimal.

Menurut pengamatan peneliti guru yang menguasai materi, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran akan mampu menyampaikan materi secara mendalam sehingga siswa mudah dalam memahami materi pengetahuan bidang keilmuan yang diampunya. Guru yang kreatif dalam mengembangkan materi pelajaran akan membuat pembelajaran tidak monoton, informasi mengenai materi disampaikan secara lebih nyata karena dihubungkan dengan kehidupan sehari-hari, selain itu memacu siswa untuk berfikir kreatif. Guru dalam mengajar antara yang satu dengan yang lain berbeda. Berhasil tidaknya suatu proses pembelajaran tergantung pada guru itu sendiri dalam menguasai kelas, penggunaan strategi pembelajaran dan materi. Guru yang menguasai kelas dan menggunakan strategi pembelajaran yang tepat akan mampu menciptakan suasana yang kondusif, guru lebih interaktif dan komunikatif sehingga materi yang disampaikan guru akan mudah dipahami siswa.

Namun guru yang menguasai materi dengan baik belum tentu berhasil dengan baik jika tidak diimbangi dengan strategi pembelajaran yang tepat dan pengkondisian kelas yang baik. Kinerja guru dalam proses pembelajaran akan

terlihat dari tercapai tidaknya tujuan pembelajaran yang dibuktikan dengan data empirik yaitu nilai tugas, nilai ulangan harian dan nilai ulangan semester.

Aspek lain dalam kompetensi profesional yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru adalah pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Guru perlu melaksanakan refleksi pembelajaran secara rutin. Hal ini dimaksudkan agar guru mengetahui aspek-aspek apa saja yang masing kurang dalam proses belajar mengajar di periode sebelumnya untuk selanjutnya guru melakukan perbaikan lebih lanjut pada periode berikutnya. Misalnya saja guru perlu melakukan penelitian tindakan kelas. Guru perlu mengikuti kemajuan zaman yang identik dengan penguasaan teknologi, informasi terbaru mengenai pengembangan ilmu dan pengetahuan sehingga guru harus belajar dari berbagai sumber agar tidak ketinggalan informasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Furi Farhana 2007 yang berjudul “Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMAN se-Kabupaten Nganjuk”. Dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru akuntansi di SMAN se-Kabupaten Nganjuk yang diperoleh dari $F_{hitung} 46,782 > F_{tabel} 3,32$.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai

pengaruh yang positif dengan dibuktikan dengan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ 9 21,729 > 3,190. Sedangkan sumbangan efektif kedua variabel terhadap kinerja adalah 47%, yang berarti sebesar 47% variabel kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi professional dan selebihnya 53% dipengaruhi oleh variabel lain.

Menurut pengamatan peneliti kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung giat bekerja dan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Guru yang mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kualitas diri merupakan bukti guru memiliki motivasi untuk berkembang. Sehingga kemampuan dan pengetahuan antara guru yang mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri tentu akan berbeda dengan guru yang tidak pernah mengikuti kegiatan pelatihan apapun dan secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerjanya.

Pada dasarnya kegiatan inti dari proses pendidikan adalah kegiatan belajar mengajar. Dalam melaksanakan tugas mengajar, guru perlu memiliki kompetensi profesional karena guru berhadapan langsung dengan siswa sehingga harus mengetahui secara benar apa yang harus disampaikan. Tercapainya tujuan pembelajaran merupakan asumsi bahwa guru mampu menguasai materi pelajaran. Oleh karenanya jika tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik maka kinerja guru juga dapat dikatakan baik. Untuk mengetahui apakah guru melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak yaitu dengan melihat bukti fisik administrasi proses belajar mengajar/praktek yang mana dokumen tersebut digunakan untuk

menilai tugas guru mulai dari merencanakan pembelajaran sampai dengan tindak lanjut.

Namun secara keseluruhan kinerja guru dapat dikatakan baik yaitu terbukti guru menyusun rencana program pengajaran sesuai dengan standar, menyusun refleksi pembelajaran yang tertuang dalam buku rencana pelajaran harian, lembar analisis tugas dan ulangan harian, laporan kemajuan pelajaran, laporan semester.

Atas alasan di atas yang menjadi dasar mengapa kompetensi profesional memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan motivasi kerja.

F. Keterbatasan Penelitian

- 1 Analisis datanya tanpa mempertimbangkan guru bersertifikat pendidik atau tidak bersertifikat, guru masing-masing mata pelajaran, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja.
- 2 Penelitian ini hanya memfokuskan pada guru mata pelajaran sehingga hasil penelitiannya hanya bisa digeneralisikan pada guru yang mengajar.
- 3 Penelitian ini tanpa membandingkan kinerja guru di masing-masing sekolah sehingga analisis datanya hanya melihat kinerja guru secara keseluruhan dalam satu kecamatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diangkat dari permasalahan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 4,455 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,284 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 28,4% sedangkan 71,6% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,857 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien determinan 0,407 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi profesional sebesar 40,7 % sedangkan 57,3% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang

ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,729 > 3,190$) pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,470 yang artinya sebesar 47% kedua variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sedangkan 53% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif lebih kecil daripada variabel Kompetensi profesional yaitu $15,39\% < 31,61\%$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang rendah disebabkan kurang adanya perhatian dari kepala sekolah atas prestasi yang dicapai guru sehingga guru merasa usahanya dalam mencapai prestasi kerja kurang dihargai. Oleh sebab itu sebaiknya kepala sekolah memberikan perhatian dan dukungan kepada guru yang berprestasi misalnya dalam bentuk pemberian insentif dan ucapan selamat, memberi kepercayaan bagi guru untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Sekolah juga perlu menyediakan fasilitas yang mendukung guru berprestasi untuk bekerja lebih baik lagi, misal: menyediakan media belajar yang memadai, alat peraga.
2. Kompetensi profesional yang rendah disebabkan guru kurang menguasai konsep materi lain yang mendukung pembelajaran, belum maksimal dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk pengembangan diri. Oleh sebab

itu guru sebaiknya mempelajari materi-materi lain yang mendukung materi yang akan disampaikan selain untuk menambah pengetahuan juga memungkinkan guru untuk kreatif dalam mengajar. Selain itu guru harus belajar menguasai aplikasi berbagai program dalam komputer.

3. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan kompetensi profesional guru perlu diperbaiki misalnya dengan meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi, guru banyak belajar mengenai materi dengan berbagai sumber dan harus lebih komunikatif dalam menyampaikan materi. Selain itu mengingat kompetensi profesional memiliki pengaruh lebih besar dalam rangka meningkatkan kinerja maka perlu perhatian lebih dari pemerintah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2007). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Rohani. (2004). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Badrun Kartowagiran. (2011). *Kinerja Guru Professional*. Diakses dari [http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/5-Artikel kinerja guru tyok](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/5-Artikel%20kinerja%20guru%20tyok), 9 Juni 2011.pdf. Pada 8 Februari 2012 pukul 14.17 WIB.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Sistem Nasional Pendidikan No. 20 Tahun 2003*. Jakarta: Depdiknas.
- _____. (2005). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- _____. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- _____. (2008). *Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- _____. (2008). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses*. Jakarta: Depdiknas.
- _____. (2008). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- _____. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor. 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- _____. (2008). *PKG: Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK.
- Eliterius Sennen. (2011). Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. *Tesis*. Yogyakarta: PPS-UNY.
- Engkoswara & Aan Komariah. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Furi Farhana. (2007). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMAN Se-Kabupaten Nganjuk. *Skripsi*. Malang: FE-Univesitas Negeri Malang.

- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Harjanto. (2005). *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamid Hasan & Asmawi Zainul. (1992). *Evaluasi Hasil Belajar*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan.
- Hamzah B. Uno. (2008). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti Yambata. (2011). Pendidikan Sekularistik, Mahal dan Gagal. *Kompas* (3 Mei 2011). Hlm. 12.
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen: Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamal Ma'mur Asmani. (2009). *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lia Yuliana. (2007). *Buku Pegangan Kuliah Manajemen Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marselus R. Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Martinis Yamin. (2007). *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Oemar Hamalik. (2008). *Pendekatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saefudin Azwar. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Stephen, Robbins. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. (Terjemahan Halida & Dewi Sartika). Jakarta: Erlangga.
- Stoner. A.F. James. (1996). *Manajemen*. Terjemahan Hasymi Ali. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudarwan Danim. (2002). *Inovasi Pendidikan (Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudiyono. (2003). *Buku Ajar Teori Motivasi*. Yogyakarta: FIP-UNY.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suharsimi Artikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparlan. (2008). *Menjadi Guru yang Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*. Yogyakarta: BPFE.
- Suyatno . (2008). *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Suryosubroto. (2002). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Winarno Surakhmad. (1998). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Yohanes Paulus Pare. (2011). Kontribusi Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Sosial, terhadap Kinerja Guru Sains SMP di Kabupaten Ende. *Tesis*. Yogyakarta: PPS-UNY.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Uji Coba instrumen

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Guru
di SMP Negeri Kecamatan Jetis
Kota Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya Titiek Agustinari mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta, Program Studi Manajemen Pendidikan sedang mengerjakan tugas akhir skripsi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan.

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk menjadi responden dan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan (angket terlampir). Sehubungan tersebut jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu sebagai responden, hanya jawaban objektif dan realistis yang saya butuhkan.

Penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKARTA” ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru dan sebagai umpan balik bagi studi administrasi pendidikan khususnya bidang pengajaran.

Demikianlah pengantar ini dibuat, atas perhatian serta bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2012
Hormat saya,



Titiek Agustinari

INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Pendidikan Terakhir :
Jenis Kelamin :
Jumlah Jam Mengajar :
Mengampu Mata Pelajaran :
Nama Instansi :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada guna memperlancar penelitian.
2. Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu pilihan yang paling sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Ada empat alternatif jawaban yang dipilih, yaitu:

4 = Selalu (SL)
3 = Sering (SR)
2 = Jarang (JR)
1 = Tidak pernah (TP)
5. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

MOTIVASI KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Kepala Sekolah memberikan hadiah/bonus atas pencapaian prestasi kerja saya				
2	Kepala Sekolah mempercayakan untuk melaksanakan tugas penting dengan melihat kemampuan/prestasi yang saya miliki				
3	Rekan kerja memberikan ucapan selamat atas pencapaian prestasi kerja saya				
4	Masa kerja yang lama dan prestasi kerja yang baik membuat rekan kerja segan terhadap saya				
5	Dalam melaksanakan tugas di sekolah saya komit terhadap segala putusan				
6	Saya dapat menerima tugas yang diberikan pimpinan				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan lebih cepat dari waktu yang ditentukan				
8	Saya merasa tertantang bekerjasama dengan teman-teman yang lebih mampu/lebih senior				
9	Saya menjalin komunikasi dengan baik dengan semua rekan kerja di sekolah				
10	Kondisi gedung dan kelas di sekolah dalam keadaan baik, bersih, rapi, dan indah				
11	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena tata ruangan di sekolah sesuai dengan alur pelayanan				
12	Perlengkapan alat bantu/media yang saya gunakan dalam pembelajaran dalam keadaan baik				
13	Suasana lingkungan yang ramah dan kooperatif membuat saya betah dalam bekerja				
14	Saya merasa tenang dalam melakukan pekerjaan di lapangan				

KOMPETENSI PROFESIONAL

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Saya mengurutkan kompetensi dasar mata pelajaran berdasarkan tingkat kesulitan				
2	Saya berusaha mengkaitkan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran				
3	Saya menentukan kompetensi dasar yang sesuai dengan ketrampilan/pengetahuan yang saya miliki				
4	Sebelum memberikan materi pelajaran kepada siswa, saya berusaha menguasai tujuan dari materi yang saya berikan				
5	Saya berusaha memahami tujuan setiap materi yang akan diajarkan dengan banyak membaca buku, konsultasi dengan teman sejawat yang mengampu mata pelajaran yang sama.				
6	Saya memberikan materi pelajaran kepada siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran				
7	Saya mengajar lebih dari satu mapel untuk mencukupi beban mengajar				
8	Saya menguasai konsep materi lain yang mendukung pelaksanaan pelajaran				
9	Saya menyampaikan materi secara runtut dan sistematis				
10	Saya menganalisis topik-topik tertentu yang sulit dipahami siswa				
11	Saya mengidentifikasi bagian-bagian penting atau tidak dari materi yang akan diajarkan				
12	Saya menggunakan metode <i>Contextual Teaching and Learning</i> (CTL) dalam proses pembelajaran				
13	Saya berusaha mengembangkan materi dengan mempelajari berbagai sumber				
14	Saya berusaha mendemonstrasikan alat peraga sesuai dengan kebutuhan materi				
15	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir dalam pelaksanaan pembelajaran				
16	Saya membuat rangkuman materi pelajaran untuk memudahkan siswa dalam belajar				

ANGKET KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Saya menyusun silabus dengan berpedoman pada Standar Isi dan Kurikulum (KTSP)				
2	Saya menyusun silabus sesuai dengan standar				
3	Saya menyusun isi RPP sesuai dengan silabus				
4	Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar				
5	Saya menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain				
6	Tugas soal yang saya berikan dapat dikerjakan siswa dengan baik				
7	Soal ulangan yang saya buat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik				
8	Penjelasan materi saya, dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik				
9	Pertanyaan mengenai materi yang saya tujukan pada siswa dapat direspon dengan baik				
10	Saya dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa				
11	Saya mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung				
12	Saya menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodic				
13	Saya mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas				
14	Saya mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran				
15	Saya mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan gunakan untuk pengisian nilai Raport				
16	Saya mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran				

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

REKAPITULASI DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN

No Resp	Distribusi Skor Item Skala Motivasi Kerja Guru																	Jml Skor	Distribusi Skor Item Skala Kompetensi Profesional																Jml Skor	Distribusi Skor Item Skala Kinerja Guru														Jml Skor				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	64	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	56
2	3	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	60	
3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	59	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	63	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	59	
4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	61		
5	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	61		
6	2	3	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	52	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	60		
7	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	52	3	3	3	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64		
8	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	61	3	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	3	1	3	4	3	3	56	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	57		
9	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	60	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61	
10	3	4	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	64	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61	
11	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	60	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	3	2	4	4	4	4	3	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63		
12	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	60	3	4	3	4	3	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	59		
13	2	4	3	1	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	52	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	63	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	57	
14	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	4	3	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	54		
15	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	58		
16	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	48	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	59		
17	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64		
18	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	2	4	4	3	59	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	48	
19	2	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	50	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	51	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	49	
20	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	57	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	46	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	47	
21	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	63	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	55		
22	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	59	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	2	60	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	58		
23	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	62	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	61		
24	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	63	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	65	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	61		
25	2	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	58	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	62	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	59		
26	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	57	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	64	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	59		
27	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	60	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	63	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	59		
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	63	4	3	3	4	3	2	1	1	4	3	4	3	2	3	3	3	52	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	59		
Rerata	2.54	3.82	3.36	2.71	3.86	3.89	2.00	3.18	3.93	3.64	3.75	3.79	3.54	3.54	3.25	3.71	3.54	58.04	3.68	3.79	3.64	3.93	3.61	3.86	1.82	1.86	3.39	3.75	3.75	3.50	3.36	3.43	3.68	3.57	3.32	3.25	61.18	3.93	3.89	3.89	3.86	3.75	3.32	3.29	3.36	3.54	3.57	3.50	3.43	3.71	3.68	3.93	3.54	58.18
Varian	0.78	0.15	0.53	0.73	0.20	0.10	0.81	0.30	0.07	0.39	0.19	0.25	0.33	0.33	0.42	0.21	0.55	23.22	0.23	0.25	0.31	0.07	0.25	0.20	1.63	1.31	1.14	0.27	0.19	0.26	0.76	0.40	0.30	0.33	0.30	0.64	32.15	0.07	0.10	0.17	0.13	0.42	0.37	0.43	0.24	0.26	0.25	0.48	0.40	0.21	0.37	0.07	0.41	18.45

Scale: Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	17

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	14

No Item	r_{ix}	$r_{i(x-i)}$	p	Ket	No Item	r_{ix}	$r_{i(x-i)}$	p	Ket
1	0.554	0.407	0.001	valid	10	0.561	0.463	0.001	valid
2	0.614	0.560	0.000	valid	11	0.057	-0.035	0.387	gugur
3	0.553	0.434	0.001	valid	12	0.558	0.481	0.001	valid
4	0.497	0.346	0.004	valid	13	0.673	0.599	0.000	valid
5	0.517	0.443	0.002	valid	14	0.566	0.477	0.001	valid
6	0.710	0.676	0.000	valid	15	0.628	0.536	0.000	valid
7	-0.094	-0.272	0.318	gugur	16	0.623	0.559	0.000	valid
8	0.545	0.457	0.001	valid	17	0.655	0.552	0.000	valid
9	0.178	0.125	0.183	gugur					

Keterangan: r_{ix} = Pearson Correlation, dan $r_{i(x-i)}$ = Corrected Item-Total Correlation

*) $p\text{-value} < 0.05$ atau $r_{ix} > r_{0.05}(28) = 0.374$, maka butir dinyatakan “valid”

Scale: Uji validitas Variabel Kompetensi Profesional

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	18

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	16

No Item	r_{ix}	$r_{i(x-i)}$	p	Ket	No Item	r_{ix}	$r_{i(x-i)}$	p	Ket
1	0.544	0.481	0.001	Valid	10	0.633	0.574	0.000	valid
2	0.630	0.572	0.000	Valid	11	0.537	0.478	0.002	valid
3	0.664	0.603	0.000	Valid	12	0.558	0.491	0.001	valid
4	0.607	0.576	0.000	Valid	13	0.677	0.580	0.000	valid
5	0.499	0.428	0.003	Valid	14	0.534	0.447	0.002	valid
6	0.579	0.522	0.001	Valid	15	0.687	0.630	0.000	valid
7	0.051	-0.172	0.399	Gugur	16	0.629	0.562	0.000	valid
8	0.506	0.332	0.003	Valid	17	0.553	0.480	0.001	valid
9	0.160	-0.029	0.209	Gugur	18	0.537	0.425	0.002	valid

Keterangan: r_{ix} = Pearson Correlation, dan $r_{i(x-i)}$ = Corrected Item-Total Correlation

*) $p\text{-value} < 0.05$ atau $r_{ix} > r_{0.05}(28) = 0.374$, maka butir dinyatakan "valid"

Scale: Uji Validitas Variabel Kinerja Guru Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	16

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	13

No Item	r_{ix}	$r_{i(x-i)}$	p	Ket	No Item	r_{ix}	$r_{i(x-i)}$	p	Ket
1	0.505	0.457	0.003	Valid	9	0.668	0.594	0.000	valid
2	0.206	0.135	0.146	gugur	10	0.533	0.441	0.002	valid
3	0.674	0.616	0.000	Valid	11	0.665	0.559	0.000	valid
4	0.114	0.031	0.282	gugur	12	0.542	0.425	0.001	valid
5	0.244	0.096	0.106	gugur	13	0.627	0.555	0.000	valid
6	0.569	0.461	0.001	Valid	14	0.741	0.666	0.000	valid
7	0.544	0.422	0.001	Valid	15	0.636	0.598	0.000	valid
8	0.499	0.406	0.003	Valid	16	0.546	0.428	0.001	valid

Keterangan: r_{ix} = Pearson Correlation, dan $r_{i(x-i)}$ = Corrected Item-Total Correlation

*) $p\text{-value} < 0.05$ atau $r_{ix} > r_{0.05}(28) = 0.374$, maka butir dinyatakan “valid”

Hasil Uji Reliabilitas Tiga Variabel

Alat Ukur (Skala)	Koefisien Alpha Cronbach, α				Keterangan
	Jml Item	A	Jml Item	α	
1. Motivasi Kerja Guru	17	0.772	14	0.853	reliabel
2. Kompetensi Profesional	18	0.768	16	0.853	reliabel
3. Kinerja Guru	16	0.813	13	0.844	reliabel

Lampiran 3. Angket Penelitian

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Guru
di SMP Negeri Kecamatan Jetis
Kota Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya Titiek Agustinari mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta, Program Studi Manajemen Pendidikan sedang mengerjakan tugas akhir skripsi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan.

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk menjadi responden dan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan (angket terlampir). Sehubungan tersebut jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu sebagai responden, hanya jawaban objektif dan realistis yang saya butuhkan.

Penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKARTA” ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru dan sebagai umpan balik bagi studi administrasi pendidikan khususnya bidang pengajaran.

Demikianlah pengantar ini dibuat, atas perhatian serta bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2012
Hormat saya,

Titiek Agustinari

INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Pendidikan Terakhir :
Jenis Kelamin :
Jumlah Jam Mengajar :
Mengampu Mata Pelajaran :
Nama Instansi :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada guna memperlancar penelitian.
2. Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu pilihan yang paling sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Ada empat alternatif jawaban yang dipilih, yaitu:

5 = Selalu (SL)
3 = Sering (SR)
2 = Jarang (JR)
1 = Tidak pernah (TP)
5. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

INSTRUMEN ANGKET

MOTIVASI KERJA GURU

N o	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Kepala Sekolah memberikan hadiah/bonus atas pencapaian prestasi kerja saya				
2	Kepala Sekolah mempercayakan untuk melaksanakan tugas penting dengan melihat kemampuan/prestasi yang saya miliki				
3	Rekan kerja memberikan ucapan selamat atas pencapaian prestasi kerja saya				
4	Masa kerja yang lama dan prestasi kerja yang baik membuat rekan kerja segan terhadap saya				
5	Dalam melaksanakan tugas di sekolah saya komit terhadap segala putusan				
6	Saya dapat menerima tugas yang diberikan pimpinan				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan lebih cepat dari waktu yang ditentukan				
8	Saya merasa tertantang bekerjasama dengan teman-teman yang lebih mampu/lebih senior				
9	Saya menjalin komunikasi dengan baik dengan semua rekan kerja di sekolah				
10	Kondisi gedung dan kelas di sekolah dalam keadaan baik, bersih, rapi, dan indah				
11	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena tata ruangan di sekolah sesuai dengan alur pelayanan				
12	Perlengkapan alat bantu/media yang saya gunakan dalam pembelajaran dalam keadaan baik				
13	Suasana lingkungan yang ramah dan kooperatif membuat saya betah dalam bekerja				
14	Saya merasa tenang dalam melakukan pekerjaan di lapangan				

KOMPETENSI PROFESIONAL

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Saya mengurutkan kompetensi dasar mata pelajaran berdasarkan tingkat kesulitan				
2	Saya berusaha mengkaitkan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran				
3	Saya menentukan kompetensi dasar yang sesuai dengan ketrampilan/pengetahuan yang saya miliki				
4	Sebelum memberikan materi pelajaran kepada siswa, saya berusaha menguasai tujuan dari materi yang saya berikan				
5	Saya berusaha memahami tujuan setiap materi yang akan diajarkan dengan banyak membaca buku, konsultasi dengan teman sejawat yang mengampu mata pelajaran yang sama.				
6	Saya memberikan materi pelajaran kepada siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran				
7	Saya mengajar lebih dari satu mapel untuk mencukupi beban mengajar				
8	Saya menguasai konsep materi lain yang mendukung pelaksanaan pelajaran				
9	Saya menyampaikan materi secara runtut dan sistematis				
10	Saya menganalisis topik-topik tertentu yang sulit dipahami siswa				
11	Saya mengidentifikasi bagian-bagian penting atau tidak dari materi yang akan diajarkan				
12	Saya menggunakan metode <i>Contextual Teaching and Learning</i> (CTL) dalam proses pembelajaran				
13	Saya berusaha mengembangkan materi dengan mempelajari berbagai sumber				
14	Saya berusaha mendemonstrasikan alat peraga sesuai dengan kebutuhan materi				
15	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir dalam pelaksanaan pembelajaran				
16	Saya membuat rangkuman materi pelajaran untuk memudahkan siswa dalam belajar				

ANGKET KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Saya menyusun silabus dengan berpedoman pada Standar Isi dan Kurikulum (KTSP)				
2	Saya menyusun silabus sesuai dengan standar				
3	Saya menyusun isi RPP sesuai dengan silabus				
4	Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar				
5	Saya menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain				
6	Tugas soal yang saya berikan dapat dikerjakan siswa dengan baik				
7	Soal ulangan yang saya buat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik				
8	Penjelasan materi saya, dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik				
9	Pertanyaan mengenai materi yang saya tujukan pada siswa dapat direspon dengan baik				
10	Saya dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa				
11	Saya mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung				
12	Saya menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik				
13	Saya mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas				
14	Saya mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran				
15	Saya mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan gunakan untuk pengisian nilai Raport				
16	Saya mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran				

Lampiran 4. Rekapitulasi Hasil Penelitian

REKAPITULASI DATA HASIL PEBNELITIAN

No Resp	Distribusi Skor Item Skala Motivasi Kerja Guru														Jml Skor	Distribusi Skor Item Skala Kompetensi Profesional																Jml Skor	Distribusi Skor Item Skala Kinerja Guru													Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40
2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	46	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	48	1	3	1	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	2	47	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	47
4	1	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	49	1	3	1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	51	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	43
6	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	48	1	3	1	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	46	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	43
7	2	4	4	1	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	43	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	3	3	3	3	4	53	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44
8	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	58	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	44
9	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	45	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	55	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	42
10	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	3	4	4	55	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	48
11	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	51	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	58	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	48
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	39	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	37
13	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42	4	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	42
14	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
16	1	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	42	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	54	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	46
17	1	1	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	36	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40
18	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	41	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	50	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	44	
19	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40	2	4	3	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	44
20	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3	2	47	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	39
21	1	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	40	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	3	2	3	3	4	51	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	48
22	1	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	41	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	44	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50
23	1	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	40	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	3	56	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	45
24	2	3	3	1	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	40	4	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	53	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	43
25	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	46	3	4	1	4	4	4	1	3	3	4	2	4	4	3	4	3	51	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
26	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	42	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	52	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	47
27	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	49	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	43
28	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	42	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37	
29	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	45	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	46
30	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	45	3	3	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	49	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	45	
31	1	2	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	44	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	46	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	41	
32	2	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	45	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	52	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	43
33	1	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	47	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	48
34	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	46	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	3	3	4	3	4	4	54	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	46
35	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	46	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3	56	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	46
36	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	36	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	33
37	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	45	3	4	1	4	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	42

REKAPITULASI DATA HASIL PEBNELITIAN

No Resp	Distribusi Skor Item Skala Motivasi Kerja Guru														Jml Skor	Distribusi Skor Item Skala Kompetensi Profesional																Jml Skor	Distribusi Skor Item Skala Kinerja Guru													Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
38	2	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	48	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	55	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
39	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	46	2	4	3	4	3	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	45	
40	1	2	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	44	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	54	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	41	
41	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	39	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	4	2	3	3	3	3	48	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	38		
42	1	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	41	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
43	1	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	41	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
44	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43	2	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
45	1	2	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	54	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	44	
46	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	45	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	53	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	44	
47	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	44	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	
48	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	2	4	56	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	49	
49	1	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	44	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	50	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	41		
50	1	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	39	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	51	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	45		
51	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	52	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	44		
52	1	2	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	33	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39		
Rerata	1.83	3.04	3.21	2.29	3.71	3.63	2.90	3.15	3.85	3.31	3.15	3.19	3.52	3.19	43.98	3.21	3.67	3.13	3.67	3.62	3.75	1.27	2.94	3.40	3.21	3.19	3.27	3.40	3.15	3.25	3.21	51.37	3.58	3.77	3.27	3.25	3.08	3.21	3.35	3.17	3.02	3.37	3.62	3.75	3.31	43.73	
f = 1	25	2	1	12	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		3	0	6	0	0	1	46	2	0	0	1	0	0	0	0		2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
2	15	12	4	15	0	2	10	8	0	5	7	7	0	8		4	0	2	1	1	0	1	12	0	8	3	3	0	5	3	7		1	0	1	1	2	0	0	8	9	1	0	1	5		
3	8	20	30	23	15	15	37	25	8	26	30	28	25	26		24	17	23	15	18	10	2	25	31	25	33	32	31	34	33	27		14	12	36	37	44	41	34	27	33	31	20	11	26		
4	4	18	17	2	37	35	5	18	44	21	15	17	27	18		21	35	21	36	33	41	3	13	21	19	15	17	21	13	16	18		35	40	15	14	6	11	18	17	10	20	32	40	21		
Jml	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
% = 1	48.1	28.8	7.7	23.1	0.0	0.0	19.2	15.4	0.0	9.6	13.5	13.5	0.0	0.0		46.2	32.7	44.2	28.8	34.6	19.2	48.1	59.6	48.1	63.5	63.5	65.4	63.5	65.4		26.9	23.1	69.2	71.2	84.6	78.8	65.4	51.9	63.5	59.6	38.5	21.2	50.0	9.6			
2	28.8	38.5	57.7	44.2	0.0	0.0	71.2	48.1	15.4	50.0	57.7	53.8	0.0	0.0		46.2	32.7	44.2	28.8	34.6	19.2	48.1	59.6	48.1	63.5	63.5	65.4	63.5	65.4		26.9	23.1	69.2	71.2	84.6	78.8	65.4	51.9	63.5	59.6	38.5	21.2	50.0	9.6			
3	15.4	38.5	57.7	44.2	0.0	0.0	71.2	48.1	15.4	50.0	57.7	53.8	0.0	0.0		46.2	32.7	44.2	28.8	34.6	19.2	48.1	59.6	48.1	63.5	63.5	65.4	63.5	65.4		26.9	23.1	69.2	71.2	84.6	78.8	65.4	51.9	63.5	59.6	38.5	21.2	50.0	9.6			
4	7.7	34.6	32.7	3.8	0.0	0.0	9.6	34.6	48.1	40.4	28.8	32.7	0.0	0.0		46.2	32.7	44.2	28.8	34.6	19.2	48.1	59.6	48.1	63.5	63.5	65.4	63.5	65.4		26.9	23.1	69.2	71.2	84.6	78.8	65.4	51.9	63.5	59.6	38.5	21.2	50.0	9.6			
Jml	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Deskripsi Data

Statistics				
		Motivasi_Kerja_Guru	Kompetensi_Profesional	Kinerja_Guru
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		43.98	51.37	43.73
Median		44.00	51.00	44.00
Mode		45	51	44
Std. Deviation		4.372	4.971	4.187
Variance		19.117	24.707	17.534
Range		23	25	19
Minimum		33	36	33
Maximum		56	61	52

Tabel Distribusi Frekuensi: Motivasi Kerja_Kompetensi Profesional_Kinerja

Motivasi_Kerja_Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 34	1	1.9	1.9	1.9
	35 - 38	2	3.8	3.8	5.8
	39 - 42	18	34.6	34.6	40.4
	43 - 46	19	36.5	36.5	76.9
	47 - 50	8	15.4	15.4	92.3
	51 - 54	3	5.8	5.8	98.1
	55 - 58	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kompetensi_Profesional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36 - 39	1	1.9	1.9	1.9
	40 - 43	1	1.9	1.9	3.8
	44 - 47	10	19.2	19.2	23.1
	48 - 51	16	30.8	30.8	53.8
	52 - 55	14	26.9	26.9	80.8
	56 - 59	7	13.5	13.5	94.2
	60 - 63	3	5.8	5.8	100.0

Kompetensi_Profesional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36 - 39	1	1.9	1.9	1.9
	40 - 43	1	1.9	1.9	3.8
	44 - 47	10	19.2	19.2	23.1
	48 - 51	16	30.8	30.8	53.8
	52 - 55	14	26.9	26.9	80.8
	56 - 59	7	13.5	13.5	94.2
	60 - 63	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33 - 35	1	1.9	1.9	1.9
	36 - 38	3	5.8	5.8	7.7
	39 - 41	12	23.1	23.1	30.8
	42 - 44	15	28.8	28.8	59.6
	45 - 47	10	19.2	19.2	78.8
	48 - 50	8	15.4	15.4	94.2
	51 - 53	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pengkatagorian Data: Motivasi Kerja_Kompetensi Profesional_Kinerja

Motivasi_Kerja_Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.9	1.9	1.9
	Tinggi	33	63.5	63.5	65.4
	Sangat Tinggi	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kompetensi Profesional				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.9	1.9
	Tinggi	27	51.9	53.8
	Sangat Tinggi	24	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Kinerja Guru				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	36.5	36.5
	Sangat Tinggi	33	63.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Perhitungan Batasan Skor Untuk Kategorisasi

A. Kinerja Guru

$$\begin{aligned} \text{Max } i &= 52 & \text{Mi} &= 1/2 (52 + 13) = 32,5 \\ \text{Min } I &= 13 & \text{SDi} &= 1/6 (52-13) = 9,75 \end{aligned}$$

Kategori	Rumus	Hitungan	Batasan Skor
Sangat rendah	$X < \text{Mi} - 1,5 \text{ SDi}$	$X < 22,75$	13 – 22,74
Rendah	$\text{Mi} - 1,5 \text{ SDi} \leq X < \text{Mi}$	$22,75 \leq X < 32,5$	22,75 – 32,49
Tinggi	$\text{Mi} \leq X < \text{Mi} + 1,5 \text{ SDi}$	$32,5 \leq X < 42,25$	32,5 – 42,24
Sangat tinggi	$\text{Mi} + 1,5 \text{ SDi} \leq X$	$42,25 \leq X$	42,25 – 52

B. Motivasi Kerja

$$\begin{aligned} \text{Max } i &= 56 & \text{Mi} &= 1/2 (52 + 13) = 35 \\ \text{Min } I &= 14 & \text{SDi} &= 1/6 (52-13) = 7 \end{aligned}$$

Kategori	Rumus	Hitungan	Batasan Skor
Sangat rendah	$X < \text{Mi} - 1,5 \text{ SDi}$	$X < 24,5$	14 – 24,4
Rendah	$\text{Mi} - 1,5 \text{ SDi} \leq X < \text{Mi}$	$24,5 \leq X < 35$	24,5 – 34,9
Tinggi	$\text{Mi} \leq X < \text{Mi} + 1,5 \text{ SDi}$	$35 \leq X < 45,5$	35 – 45,4
Sangat tinggi	$\text{Mi} + 1,5 \text{ SDi} \leq X$	$45,5 \leq X$	45,5 – 56

C. Kompetensi Profesional

$$\begin{aligned} \text{Max } i &= 64 & \text{Mi} &= 1/2 (52 + 13) = 40 \\ \text{Min } I &= 16 & \text{SDi} &= 1/6 (52-13) = 8 \end{aligned}$$

Kategori	Rumus	Hitungan	Batasan Skor
Sangat rendah	$X < \text{Mi} - 1,5 \text{ SDi}$	$X < 28$	16 – 27
Rendah	$\text{Mi} - 1,5 \text{ SDi} \leq X < \text{Mi}$	$28 \leq X < 40$	28 – 39
Tinggi	$\text{Mi} \leq X < \text{Mi} + 1,5 \text{ SDi}$	$40 \leq X < 52$	40 – 51
Sangat tinggi	$\text{Mi} + 1,5 \text{ SDi} \leq X$	$52 \leq X$	52 – 64

A. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		RES_1	RES_2	RES_3
N		52	52	52
Normal Parameters ^a	Mean	.00000	.00000	.00000
	Std. Deviation	3.542840E0	3.224813E0	3.048346E0
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.089	.095
	Positive	.107	.089	.095
	Negative	-.059	-.048	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.774	.645	.689
Asymp. Sig. (2-tailed)		.587	.800	.730

a. Test distribution is Normal.

B. Hasil Uji Linieritas Variabel : Kinerja Guru * Motivasi Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kinerja_Guru * Motivasi_Kerja_Guru	Between Groups	(Combined)	523.302	17	30.782	2.822 .005
		Linearity	254.093	1	254.093	23.291 .000
		Deviation from Linearity	269.209	16	16.826	1.542 .141
	Within Groups		370.929	34	10.910	
Total			894.231	51		

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Guru * Motivasi_Kerja_Guru	.533	.284	.765	.585

Uji Linieritas Variabel: Kinerja Guru * Kompetensi Profesional

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kinerja_Guru * Kompetensi_Profesional	Between Groups	(Combined)	504.097	17	29.653	2.584 .009
		Linearity	363.861	1	363.861	31.710 .000
		Deviation from Linearity	140.237	16	8.765	.764 .712
	Within Groups		390.133	34	11.475	
	Total		894.231	51		

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Guru * Kompetensi_Profesional	.638	.407	.751	.564

A. Hasil Uji Mulikolinieritas

Correlations			
		Motivasi_Kerja_Guru	Kompetensi_Profesional
Motivasi_Kerja_Guru	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (1-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	974.981	546.365
	Covariance	19.117	10.713
	N	52	52
Kompetensi_Profesional	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	546.365	1260.058
	Covariance	10.713	24.707
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja_Guru	.757	1.321
	Kompetensi_Profesional	.757	1.321

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

D. Hasil Uji Hipotesis 1

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Guru	43.73	4.187	52
Motivasi_Kerja_Guru	43.98	4.372	52

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.270	3.578

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_Guru

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.093	1	254.093	19.847	.000 ^a
	Residual	640.138	50	12.803		
	Total	894.231	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_Guru

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.278	5.064			4.202	.000
	Motivasi_Kerja_Guru	.511	.115	.533		4.455	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Hasil Uji Hipotesis 2

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Guru	43.73	4.187	52
Kompetensi_Profesional	51.37	4.971	52

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.395	3.257

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.861	1	363.861	34.303	.000 ^a
	Residual	530.370	50	10.607		
	Total	894.231	51			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	16.129	4.734		3.407	.001
	Kompetensi_Profesional	.537	.092	.638	5.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Hasil Uji Hipotesis 3

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Guru	43.73	4.187	52
Motivasi_Kerja_Guru	43.98	4.372	52
Kompetensi_Profesional	51.37	4.971	52

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.448	3.110

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Profesional, Motivasi_Kerja_Guru

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.318	2	210.159	21.729	.000 ^a
	Residual	473.913	49	9.672		
	Total	894.231	51			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Profesional, Motivasi_Kerja_Guru

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

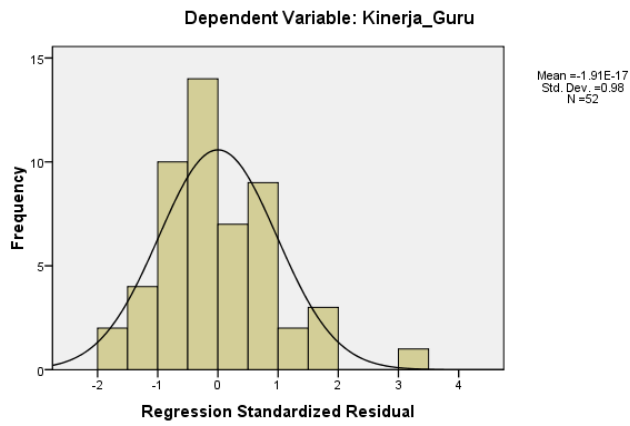
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.125	5.159		1.963	.055			
	Motivasi_Kerja_Guru	.277	.114	.289	2.416	.019	.533	.326	.251
	Kompetensi_Profesional	.417	.101	.496	4.146	.000	.638	.510	.431

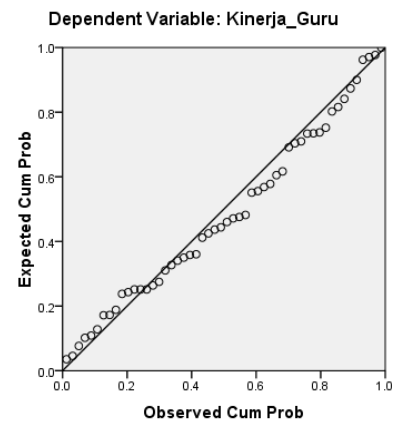
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Charts

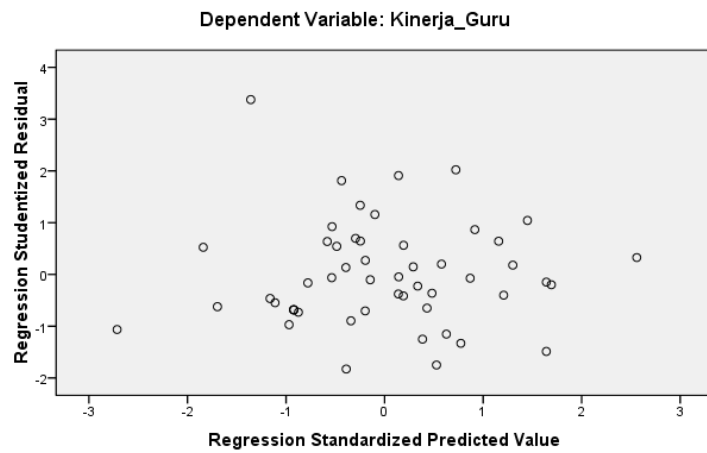
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Sumbangan Relatif dan Efektif

Correlations

Variables=Kinerja_Guru

	Pearson Correlation	Sig. (1-tailed)	Sum of Squares and Cross- products	Covariance	N
Motivasi_Kerja_Guru	.533**	.000	497.731	9.759	52
Kompetensi_Profesional	.638**	.000	677.115	13.277	52
Kinerja_Guru	1		894.231	17.534	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Penghitungan Sumbangan Relatif dan Efektif

Diketahui

$\sum x_1 y$:	497.7307692	$b_1 \sum x_1 y$:	137.65863
$\sum x_2 y$:	677.1153846	$b_2 \sum x_2 y$:	282.65895
b_1	:	0.276572481	Jk-reg	:	420.31759
b_2	:	0.417445771	R-square	:	0.4700326

Sumbangan Relatif dan Efektif

No	Variabel Bebas	Sumbangan (%)	
		Relatif *	Efektif **
1	Motivasi Kerja Guru	32.75	15.39
2	Kompetensi Profesional	67.25	31.61
Total		100.00	47.00

Variabel terikat : Kinerja Guru

$$* \quad SR \% = \frac{b_i \sum x_i y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$** \quad SE \% = SR \times R_{square}$$

Lampiran 7. Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangrumah, Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Haring, Fax (0274) 540601; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp. (0274) 586168 Pos. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)
E-mail: humas_fip@uny.ac.id Home Page: <http://fip.uny.ac.id>



Certificate No. GSC-0908F

No. : *3389* /UN34.11/PL/2012
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Setda Provinsi DIY
Kepatihan Danurejan
Yogyakarta

Diberitahakan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Titiek Agustinari
NIM : 08101244011
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Kedung Benda Rt 01 Rw.09 Kecamatan Kemangkoon, Kabupaten Purbalingga

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SMP Negeri di Kecamatan Jetis
Subyek : Guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis
Obyek : Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional dan Kinerja guru
Waktu : April-Juni 2012
Judul : Pengaruh Motivasi kerja dan Kompetensi Profesional terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta

Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Yogyakarta, *26* April 2012
Dekan,

[Signature]
Dr. Haryanto, M.Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KELEHANGAN / IJIN

070/4036/VI/4/2012

Membaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY Nomor : 3389/UN34.11/PL/2012
Tanggal : 26 April 2012 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : TITIEK AGUSTINARI NIP/NIM : 08101244011
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKARTA
Lokasi : - Kec. JETIS, Kota/Kab. KOTA YOGYAKARTA
Waktu : 26 April 2012 s/d 26 Juli 2012


Dengan Ketentuan

1. Menyahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah diakhiri dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 26 April 2012

A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan


Ir. Joko Wuryantoro, M.Si
NIP. 19580109 199603 1 011

Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Walikota Yogyakarta cc. Dinas Perizinan
3. Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Prov. DIY
4. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY
5. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515866, 562682

EMAIL : perizinan@jogja.go.id EMAIL INTRANET : perizinan@intra.jogja.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1208
0251/14

- Dasar : Surat izin / Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/4036/14/2012 Tanggal : 26/04/2012
- Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
5. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 38/1.2/2004 tentang Pemberian izin/Rekomendasi Penelitian/Pendataan/Survei/KKN/ PKL di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dijinkan Kepada : Nama : TITIEK AGUSTINARI NO MHS / NIM : 08101244011
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Pendidikan - UNY
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta
Penanggungjawab : Mada Sutapa, M. Si
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKARTA

- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 26/04/2012 Sampai 26/07/2012
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas
* Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan sepenuhnya

Tanda tangan
Pemegang Izin

TITIEK AGUSTINARI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
pada Tanggal : 27-4-2012
An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

Drs. HARDONO
NIP. 195004101965031013

- Tembusan Kepada :
Yth. 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Prop. DIY
3. Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
4. Kepala SMP Negeri 6 Yogyakarta



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 6 YOGYAKARTA
Jalan RW Monginsidi 1, Telepon (0274) 512268
YOGYAKARTA 55233

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 236

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. MARTOYO
NIP : 19550712 197903 1 005
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : TITIEK AGUSTINARI
NIM : 08101244011
Jurusan : Fak Ilmu Pendidikan UNY
Dosen Pembimbing : Mada Sutapa, MSi

telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 6 Yogyakarta tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta" pada tanggal 5 Juni 2012, untuk memenuhi tugas akhir skripsi.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.



Yogyakarta, 6 Juni 2012
Kepala sekolah

Drs. MARTOYO
NIP. 19550712 197903 1 005



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 12 YOGYAKARTA
Jalan tentara Pelajar 9, ☎ (0274) 563012 Yogyakarta 55231

SURAT KETERANGAN

No : 423 / 166 / 2012

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Sekolah SMP Negeri 12 Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : TITIEK AGUSTINARI
Nomor Mahasiswa : 08101244011
Fakultas : ILMU PENDIDIKAN
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Telah melakukan Penelitian dari tanggal : 30 April 2012 sampai 8 Mei 2012 dengan judul :

**"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA
YOGYAKARTA"**

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Mei 2012

Kepala Sekolah,

Dr. PAIJAN
NIP. 19530328 197903 1003



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 14 YOGYAKARTA
Alamat : Jalan Tentara Pelajar No. 7 Telephone 587550
YOGYAKARTA Kode Pos 55231

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 800/ 201/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TYAS ISMULLAH,S.Pd
NIP : 19560416 198403 1 006
Pangkat/Gol. : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : TITIEK AGUSTINARI
NIM : 08101244011
Pekerjaan : Mahasiswa FKIP UNY Yogyakarta-
Alamat : Karangmalang Yogyakarta

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan Penelitian dengan judul Proposal :
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JETIS KOTA YOGYAKARTA.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Juni 2012
Kepala Sekolah

TYAS ISMULLAH,S.Pd
NIP.19560416 198403 1 006